



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE
DEL AMBIENTE LABORAL



AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE UN NÚCLEO DE UNA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA

Autor: Ideyla J. Rengifo
Tutora: Prof.: Iris Bracho

Noviembre 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE
DEL AMBIENTE LABORAL



AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE UN NÚCLEO DE UNA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para
optar al título de Magíster en Salud Ocupacional
e Higiene del Ambiente Laboral

Autor: Ideyla J. Rengifo
Tutora: Prof.: Iris Bracho

Noviembre 2017



ACTA DE DISCUSIÓN
TRABAJO DE MAESTRÍA

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 29 literal "N" del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Maestría titulado:

***"AUSENTISMO LABORAL DE UN NÚCLEO DE UNA INSTITUCIÓN
 UNIVERSITARIA PÚBLICA"***

Presentado para optar al grado de **MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL** por el (la) aspirante:

RENGIFO ROMERO IDEYLA JOSEFINA

C.I.: 11.118.176

Tutor del Trabajo de Grado: **Iris Bracho, C.I.: 4.925.161**

Habiendo examinado el Trabajo de Especialización presentado, decidimos que el mismo está

APROBADO

En Maracay, a los 30 días del mes de Noviembre del año Dos mil Diecisiete.

Profra. Iris Bracho
 C.I.: 4.925.161

Profra. Ligia Sánchez
 C.I.: 4.141.641

Profra. Mercedes Blanco
 C.I.: 4.368.061



INDICE GENERAL

	pp
LISTA DE CUADROS	iv
RESUMEN.....	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	4
Formulación del Problema	8
Objetivos de la Investigación	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos.....	9
Justificación de la Investigación	10
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	12
Bases Teóricas.....	19
CAPITULO III	
METODOLOGIA	
Tipo de Estudio	39
Población y Muestra del Estudio	39
Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	40
Validez y Confiabilidad	40
Técnicas de Análisis de los Datos.....	44
Procedimiento de la Investigación	45

CAPÍTULO IV**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Presentación y Discusión de los Resultados	47
Parte II: Factores del Ausentismo Laboral.....	50
Parte III. Tipos de Ausentismo Laboral	51
Índice de Ausentismo Laboral	59

CAPÍTULO V**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones	62
Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

ANEXOS

A Cuestionario de Opinión	73
B Constancias de Validación del Instrumento	77
C Confiabilidad del Instrumento.....	81

LISTA DE CUADROS

CUADRO	PP
1	Distribución de la población y la muestra..... 40
2	Criterios de estimación del coeficiente de confiabilidad aplicado a los instrumentos 44
3	Distribución de la Muestra según el género..... 47
4	Distribución de la Muestra según el grado de instrucción. 48
5	Distribución de la Muestra según el estado civil 48
6	Distribución de la Muestra según el tiempo de servicio 49
7	Distribución de la Muestra según el No. de hijos 49
8	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión factores personales.. 50
9	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Factores Psicosociales 51
10	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Factores Físicos de Riesgo Laboral 53
11	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Factores psicosociales de Riesgo Laboral 53
12	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Factores ergonómicos de Riesgo Laboral..... 54
13	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Ausentismos legales e involuntarios..... 55
14	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Ausentismos personales o voluntarios..... 56

15	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Ausentismos por ausencia presencial	57
16	Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Ausentismo por Razones conocidas e ignoradas.....	58
17	Reporte de Reposos médicos cumplidos por el personal del Núcleo Académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio desde octubre del 2012 a octubre del 2013.....	59
18	Reporte de permisos particulares autorizados al personal del Núcleo Académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio desde octubre del 2012 a octubre del 2013.....	60



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE
DEL AMBIENTE LABORAL



AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE UN NÚCLEO DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA

Autora: Ideyla J. Rengifo

Tutora: Prof.: Iris Bracho

Fecha: Noviembre 2017

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como Objetivo fundamental analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral y los tipos de ausentismos laboral que se presentan en el personal docente, administrativo y obrero del núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Para ello, se identificaron los factores de orden médico y sociocultural relacionados con el ausentismo laboral, se estableció el índice de ausentismo laboral y se analizaron los tipos de ausentismos laboral que se presenta en el personal docente, administrativo y obrero del núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Se realizó una investigación descriptiva de campo de corte transversal, desde una aproximación cuantitativa. Como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario de opinión. Una vez obtenidos los datos los mismos fueron procesados mediante la estadística descriptiva de frecuencias y porcentajes. Esto permitió concluir que el personal participante en el estudio en su mayoría son hembras, con educación universitaria, con estado civil casada, con un tiempo de servicio de 8 años o más, que tienen 1 a 2 hijos y tienen un nivel de ingreso de 2.500 a 3.000 bolívares o más. Entre los factores de orden médico, personales, empresariales y de riesgo laboral que condicionan el ausentismo laboral en el personal docente, administrativo y obreros adscritos al Núcleo Académico Miranda del IMPM se encuentran: desadaptación al puesto de trabajo, el exceso de trabajo, la falta de liderazgo, la falta de supervisión, el clima organizacional insostenible, un ambiente de trabajo con poca ventilación, el ruido en el medio laboral, condiciones ergonómicas inadecuadas. La tasa global total de ausentismo laboral del personal fue de 8,85 mientras que la tasa global del ausentismo por permisos particulares se ubicó en 4,62, esto llevó a precisar que la tasa global total de ausentismo por permisos autorizados fue de 13,43 resultando significativo el nivel de ausentismo laboral en esta institución.

Palabras Claves. Ausentismo laboral, factores incidentes, visión de género.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas de las organizaciones educativas se ven afectadas por un alto índice de ausentismo laboral, que origina costos elevados y baja productividad. Esta es una situación que obedece a variadas y complejas causas las cuales presentan características distintas según sea el caso. De allí, que este fenómeno esté relacionado con la política de la empresa, calidad del entorno de trabajo, la insatisfacción de los trabajadores, entre otras, que afectan la ausencia de los trabajadores.

Para las organizaciones su personal representa un elemento indispensable, porque sin él no podrían operar y llevar a cabo el cumplimiento de las metas establecidas en sus planes operativos anuales, por lo que las organizaciones educativas no escapan de esta realidad.. Por lo tanto, se hace necesario crear un clima organizacional y desarrollar estrategias que permitan que el individuo se sienta satisfecho e identificado con los objetivos organizacionales y a nivel individual, por lo que se deben tomar en cuenta diversos factores, tales como: factores económico, sociales, ambientales, psicológicos de autorrealización, entre otros.

En este sentido, es responsabilidad de todos los integrantes de la comunidad educativa principalmente de los directivos organizar y orientar las actividades que desarrolla el personal que está a su cargo. Es por ello que se hace necesario que ellos descubran las necesidades del personal y recojan las propuestas estratégicas que mantengan una actitud positiva ante su trabajo.

Por lo antes dicho, los directivos educativos han de exhibir cualidades de liderazgo que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia del personal a su cargo para que se sientan a gusto con su trabajo y así contribuir a la eliminación o disminución del ausentismo. Por tanto, el liderazgo de los directivos y autoridades educativas puede constituirse en un factor que puede incidir positiva o

negativamente en el ausentismo laboral del personal a su cargo, pues de él dependen las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, el clima organizacional y la satisfacción del personal que dirigen, evitándose de esta manera el ausentismo laboral.

Según estudios realizados por autores como Bracho (2011) y Bogado (2013), entre otros, el ausentismo laboral es un problema cuyas magnitudes generan polémicas y diferencias de criterios dentro de la institución educativa; su significado es aparentemente claro, pero las discrepancias surgen cuando cada quien adapta este concepto a su punto de vista. En tal sentido el criterio más generalizado referente a esta problemática se define como la ausencia del empleado en sus días de labor. Esta es una situación que cada día se evidencia más en el personal adscrito al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, Núcleo Académico Miranda, siendo ésta la problemática a estudiar y analizar en esta investigación.

Por ello, en la realización de esta investigación, se indagaron los elementos que giran en torno al ausentismo laboral, tales como su definición, tipos, factores que lo condicionan, tasa de ausentismo, entre otros aspectos. Para el desarrollo y presentación de esta investigación se eligió la estructura de capítulos, por esto, el trabajo se organizó en cinco capítulos, que se distribuyen de la siguiente manera:

En el capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, los objetivos del trabajo y la justificación de la investigación. En el capítulo II, se presentan los antecedentes de la investigación, así como también se denotan proposiciones teóricas generales que dan respuesta a la problemática formulada y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III, se define el tipo de estudio, la población y muestra, las técnicas e Instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los Instrumentos y la técnica de análisis de los datos las técnicas. En el capítulo IV, se recoge el análisis de los resultados encontrados luego de la aplicación del instrumento. Finalmente se exponen las conclusiones y las recomendaciones que ayudarán a la institución a tomar decisiones entorno al problema.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema

El término organización, encierra la idea de grupo social en el cual los miembros se diferencian por las responsabilidades individuales que tienen que cumplir para alcanzar el objetivo común. Desde esta perspectiva, la organización está compuesta por seres humanos y depende de la participación de ellos para lograr los objetivos particulares e institucionales; estos juegan un papel indispensable para el buen funcionamiento de cualquier empresa. Por eso, es necesario que el personal esté identificado con la organización y con el trabajo que realiza, y a su vez la organización con sus integrantes, para así llevar a cabo las tareas de forma efectiva.

En este sentido, el reto de las organizaciones es lograr que sus miembros trabajen en forma cooperativa para alcanzar la efectividad organizacional y satisfacer las demandas de las necesidades de la sociedad. Sin embargo, según estudios de Bracho (2011) y Núñez (2014), en el caso de las Universidades Nacionales, esto muchas veces se ve afectado por factores internos como: malas políticas salariales, falta de supervisión, escasez de personal, burocracia, estrés laboral o por factores externos entre los cuales se pueden mencionar: transporte deficiente, enfermedad, accidentes.

Una de las manifestaciones más comunes que indican insatisfacción y descontento del personal hacia la organización es el ausentismo laboral, el cual consiste, según Leonett y Méndez (2013), en “la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo en horas que debería estar laborando”(p.34). De igual manera, los citados autores mencionan que los directivos de estas instituciones educativas “no asumen que este ausentismo es una consecuencia justamente de esos factores

internos y externos que pueden estar contribuyendo al deterioro de la salud de los/as trabajadores/as, o de las condiciones del medio ambiente de trabajo”(p.35), con base en este planteamiento se puede indicar que algo similar se percibe en la institución lo cual amerita y requiere ser estudiado en toda su complejidad.

En consecuencia, es necesario realizar un estudio más profundo que permita analizar todos los factores que pueden contribuir a que se produzca el ausentismo laboral. En este sentido, Corredor (2014), ha establecido que en el ausentismo laboral interactúan múltiples factores que deben ser atendidos para garantizar la asistencia total del trabajador a su sitio de trabajo. Entre estos factores están los individuales, conformados por sus inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades y conocimientos; los laborales que son aquellos que están relacionados con el medio ambiente de trabajo, los ambientales o extralaborales, en los que se incluyen el medio social desarrollado en las instituciones. Todos estos factores han de ser considerados al estudiar las causas del ausentismo laboral.

Ahora bien, el ausentismo laboral es un problema, que como bien lo ha planteado Danatro (2005), se torna cada vez más persistente y grave en muchas partes del mundo. Al estudiar las causas de esta situación el citado autor ha indicado que en muchos casos el ausentismo por causas médicas no es sólo indicador de enfermedad, sino de insatisfacción en el trabajo. Por su parte, Hamoui y col. (2005), han establecido que “las condiciones de salud de la fuerza laboral de cada país tienen un impacto económico inmediato y directo sobre la economía nacional y mundial”(p.2). De esto se deduce que las pérdidas económicas totales causadas por enfermedades o lesiones ocupacionales son cuantiosas e inciden en el desarrollo económico, lo que obliga a prestarle cierta atención.

Otro dato importante sobre el aumento y persistencia del ausentismo laboral, digno de ser mencionado es el aportado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2007), la cual en su informe precisa que el

ausentismo laboral por causa médica puede representar un 2 – 3% del Producto Interno Bruto (PIB) en muchos países de la Unión Europea.

Por su parte, Reyes Ponce (2012), señala que el ausentismo es un problema, y como tal se buscan diferentes opciones para tratar de remediarlo, este autor establece que: "El ausentismo es un fenómeno muy antiguo y generalizado que ha afectado en mayor o menor medida a las organizaciones de trabajo (empresas)" (p.50). Así mismo, afirma este autor que el fenómeno del ausentismo es "una forma de expresión que refleja el trabajador (empleado) hacia la empresa y que transgrede normas oficiales, de tal manera, que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización" (p.53).

Continúa diciendo el mismo autor (ob cit) que el ausentismo laboral es considerado un factor que reduce seriamente la productividad. Para disminuirlo las empresas han acudido a diversos tipos de sanciones, a estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar.

En el mismo orden de ideas, la Asociación Internacional de Salud Ocupacional (1998), define como ausentismo "la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social"(p.13). Como esta definición no incluye otras ausencias imprevistas, los retardos y las salidas antes de la hora, quizás es mejor decir que ausentismo es no estar presente en el trabajo cuando se espera que así sea. Por su parte La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), define al ausentismo como: "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir", acota también esta organización que en esta ausencia "quedan excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión"(p.3).

De las citas precedentes se puede establecer que el ausentismo laboral ocasiona costos considerables que pueden ser cuantificables u ocultos. Estos últimos, como bien lo señala Bracho (2011), se derivan del tiempo perdido por el trabajador ausente, del tiempo de la tarea no realizada, de la disminución del rendimiento del equipo de trabajo, del retraso en la prestación del servicio y de la sobrecarga laboral de los otros trabajadores.

Conviene acotar aquí, que en cualquiera de los casos en que suela presentarse el ausentismo laboral en una Institución, influye en el proceso de desarrollo institucional y organizacional. En el caso de la Universidad Venezolana y más específicamente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, se presentan en la Unidad de Personal problemas de ausentismo laboral evidenciado en un alto índice de reposos médicos consecutivos, permisos para realizar diligencias personales, retardo en la hora de llegada, o simplemente ausencias sin motivo aparente que muchas veces, no son reportadas por los supervisores inmediatos, lo que afecta el adecuado funcionamiento de la organización.

Estas ausencias se evidencian en el personal, según reporta la Unidad de Personal del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (2007), que refiere que el ausentismo está relacionado con enfermedades propias o de familiares directos (hijos, e hijas, esposos, padres), además se solicitan permisos para asistir a reuniones en las escuelas o para atender a diligencias personales, o simplemente el personal llega tarde debido a que habitan en zonas distantes al puesto de trabajo y la red de transporte tanto subterráneo, como externo no funciona adecuadamente.

Específicamente, el Núcleo Académico Miranda, ente adscrito al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, atraviesa una situación problemática debido a que presenta índices de ausentismo laboral por parte del personal docentes, administrativo y obrero que se ha ubicado en un 35%, cabe destacar que el mismo se ha venido presentando desde hace un tiempo, según comunicaciones suscritas por el jefe de Núcleo, informes y registro de asistencias, existe un alto número de

trabajadores en reposo (expedientes personales) alto índice de ausentismo laboral por parte del personal docentes, administrativo y obrero, generando un atraso en la realización de las actividades que ellos realizan, debido a que por déficit presupuestario, se hace imposible contratar personal que se encargue de desarrollar las tareas pendientes que deja al personal ausente.

Por otra parte, existen denuncias de los miembros del personal ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) por fallas o deficiencias en las condiciones y medio ambiente de trabajo, reclamos de los distintos gremios por las condiciones de la planta física, falta de evaluación de los puestos de trabajo del personal adscrito al núcleo, entre otros, motivo por el cual este personal manifiesta descontento por las condiciones laborales, de acuerdo con conversaciones informales sostenidas con el personal adscrito a la dependencia antes señalada, el personal manifiesta cansancio físico, mental, estrés, dolores musculares, mucha responsabilidad en el hogar, entre otros, que pueden estar incidiendo en el incremento del ausentismo laboral.

1.2 Formulación del Problema

Las razones anteriormente expuestas conducen a la formulación de las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal adscrito al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, Núcleo Académico Miranda?

De esta interrogante general se desprenden las siguientes preguntas a responder durante el desarrollo de esta investigación:

¿Cuáles son las características sociodemográficas y laborales del personal adscrito al Núcleo Académico Miranda del IMPM?

¿Qué factores de orden médico, personales, empresariales y de riesgo laboral condicionan el ausentismo laboral en el personal docente, administrativo y obreros adscrito al Núcleo Académico Miranda del IMPM?

¿Cuál es el índice de ausentismo laboral del personal docente, administrativo y obrero adscrito al núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio?

¿Qué tipos de ausentismos laboral se presentan en el personal docente, administrativo y obrero del núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral y los tipos de ausentismos laboral que se presentan en el personal docente, administrativo y obrero del núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Describir los aspectos sociodemográficos y laborales del personal adscrito al Núcleo Académico Miranda del IMPM.
2. Identificar los factores de orden médico, personales, empresariales y de riesgo laboral que condicionan el ausentismo laboral en personal docente, administrativo y obreros adscritos al Núcleo Académico Miranda del IMPM.
3. Determinar la tasa global de ausentismo laboral del personal docente, administrativo y obrero adscrito al núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.

1.4 Justificación de la Investigación

Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico, debido a que en el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, no existen en sus archivos

trabajos de ascenso, tesis y demás producciones académicas y de investigación, que hayan estudiado las causas que originan el ausentismo laboral, no existen informes derivados de la Unidad de personal que muestren algunas estadísticas que indiquen la alta incidencia con que éste fenómeno se presenta en la institución. Es apenas a partir de este año 2012 cuando se incorpora en su estructura el cargo del Analista en Higiene y Seguridad Industrial en concordancia con la LOPCYMAT. Sin embargo el IMPM, continua en mora con la respectiva Ley ya que no se ha puesto al día en la configuración y establecimiento del Servicio de Seguridad y Salud laboral, el cual tiene como fin atender las necesidades de atención en materia de salud de los trabajadores y trabajadoras de esta Institución educativa Universitaria.

Desde el punto de vista institucional, ésta investigación resulta relevante, por cuanto para la jefatura del Núcleo Académico Miranda y para las autoridades decanales del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio es prioridad el estudio de la problemática existente, para visualizar las soluciones idóneas al caso y asegurar la presencia del personal en su puesto de trabajo, para este personal su prioridad es conservar su salud.

Por otra parte, los resultados de ésta investigación permitirán concientizar a las autoridades del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, sobre la necesidad de constituir un sistema de gestión de seguridad y salud laboral, para su personal el cual es un bien comunitario.

A su vez, el estudio beneficiará al personal que labora en el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), ya que su propuesta de solución contribuirá al aumento de la calidad de vida en el trabajo, uno de los grandes desafíos a los que esta Institución universitaria debe hacer frente hoy en día.

Finalmente, los resultados de esta investigación permitirán promover futuros estudios que, realizados en forma sistemática, permitan un monitoreo permanente de la problemática en cada uno de los Núcleos y las Extensiones Académicas del IMPM, en especial en la sede central, lugar donde cumpla funciones de analista de higiene y seguridad industrial. Cargo y estructura de reciente creación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

El ausentismo laboral ha sido un fenómeno que se ha estudiado e investigado ya en múltiples ocasiones, sobre todo en los países desarrollados altamente industrializados, dentro de los que se pueden mencionar a: Japón, Alemania, Canadá, Estados Unidos, Brasil, México, entre otros. Sin embargo, este tema también ha sido objeto de investigación en el país. A continuación se presentan algunas de las investigaciones que sobre este tema se han desarrollado en ambos escenarios.

A nivel internacional

En este escenario se han encontrado los trabajos realizados por los siguientes investigadores:

Borrocal (2014) describió los índices y estadísticas del absentismo laboral por causas médicas en la Universidad Nacional Heredia, Costa Rica, durante el periodo de noviembre 2010 a octubre 2012. Fue un estudio descriptivo-cuantitativo, con análisis de las variables para el periodo establecido. Desde el punto de vista teórico el trabajo se apoya en los planteamientos que sobre el ausentismo laboral de causas médicas ha manifestado la Oficina Internacional del Trabajo (2006), siguiendo además los aportados por autores como como Carballal (2006), Chiavenatto (2002) y Moore (2004) quienes establecen que el abordaje integral de la seguridad y la salud en el trabajo por parte de las empresas disminuye el absentismo laboral. Expresa además esta autora, siguiendo los planteamientos de Parada et al (2009) que es

importante retomar el concepto de la OIT en relación con la seguridad y la salud en el trabajo como elementos fundamentales de la productividad. En este sentido, las empresas deben enfocarse en el estado de salud de su talento humano, evitando en la medida de lo posible accidentes o enfermedades asociadas al proceso de trabajo. Para la recolección de los datos la investigadora acudió a estudios médicos realizados al personal que laboraba en la Universidad Nacional Heredia, Costa Rica y a la aplicación de un cuestionario.

En el estudio presentado por Borrocal (2014), se obtuvo como resultado que en el periodo en estudio se generaron 4.345 incapacidades esto representa 24.551 días laborables perdidos. Se obtuvo una tasa de absentismo promedio de 2,46%. El Índice de Frecuencia presentó un comportamiento cíclico en los meses con mayor y menor incidencia de incapacidades. El índice de gravedad determinó que los centros más afectados fueron el Sistema de Estudios de Posgrado y la Comisión de Carrera Académica y la duración media promedio de las incapacidades fue de 5,66 días. Se identificó los grupos ocupacionales con más incapacidades y en relación con las posibles causas de absentismo laboral en dichos centros, se determinó en primer lugar las enfermedades respiratorias.

Los hallazgos encontrados por intermedio de esta investigación deben llamar a la reflexión profunda de las autoridades universitarias, para lograr en el corto plazo políticas integrales eficientes y productivas en el campo de la seguridad y salud de los trabajadores de la Universidad Nacional. Este estudio merece ser un punto de partida para futuras investigaciones que complementen y ayuden a abordar el absentismo laboral de una manera integral dentro de la Gestión del Talento Humano en la Institución.

El trabajo reseñado guarda relación directa con la temática de este estudio que se propone y con el ámbito en el que se ubica que también es una institución pública. En este sentido, el estudio se constituye en un referente de obligada consulta en el momento de organizar y describir las bases teóricas que orientan esta investigación, pues maneja información y datos relevantes acerca del trabajo y del ausentismo

laboral que pueden servir para la teorización que sobre estas variables de estudio se requiere construir en esta investigación a realizar.

García (2015), en su trabajo de grado parte de la consideración de que el ausentismo laboral por causa médica tiene implicaciones desfavorables tanto para el trabajador, quien las sufre mediante la enfermedad, como para la empresa debido a que ésta baja la productividad, pero la sociedad sufre también estas consecuencias al ver disminuir su crecimiento económico y social. Desde esta perspectiva, el autor considera de gran importancia estudiar esta problemática a los fines de prevenirlo y controlarlo.

Para dar viabilidad a su estudio este autor se planteó como propósito explorar el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica y sus factores asociados en los afiliados al programa de salud de la Pontificia Universidad de Bogotá. El desarrollo metodológico del estudio permitió ubicarlo como un trabajo de campo descriptivo-comparativo. En el mismo se estudiaron variables como la frecuencia, duración, costo y causas de la incapacidad y se compararon con los indicadores sexo, edad y práctica regular de actividad física. Para llevar a cabo las relaciones estadísticas los autores estudiaron el riesgo relativo (RR) y con los resultados construyeron intervalos de confianza al 95% para cada estimación.

Entre los resultados, obtenidos en esta investigación reseñada, que resultan más relevantes para este estudio que se propone se encuentran que: la principal causa de incapacidad médica laboral en un 31% son las enfermedades respiratorias, el ausentismo laboral es mayor en mujeres que en hombres, también se encontró que existe una relación directa entre el ausentismo/edad y el ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo. Estos resultados llevaron a los autores a concluir que el ausentismo por causa médica se asocia a factores biológicos, culturales y de comportamiento; estos deben tenerse en cuenta en el diseño de programas de prevención y promoción de la salud en el ámbito laboral.

El estudio reseñado guarda relación directa con el que aquí se propone por cuanto en ambos se pretende conocer los factores que inciden en el ausentismo laboral en el personal de una universidad. Los datos aportados por este estudio se

constituyen en argumentos relevantes para emprender y justificar esta investigación, pero también se torna relevante por aportarle suficiente información acerca de los factores que condicionan el ausentismo laboral que sirve de apoyo para la construcción de las bases teóricas, además de constituirse en un antecedente importante de esta investigación.

A Nivel Nacional

El arqueo bibliográfico realizado permitió ubicar el trabajo de grado realizado por Bogado (2013), esta investigadora reflexiona sobre el papel del Estado en el desarrollo de políticas que preserven los derechos fundamentales de los trabajadores del sector de la salud. En su trabajo se detiene en una revisión de aspectos relevantes como son las condiciones particulares de trabajo del personal de enfermería en atención a la continuidad de su servicio durante las 24 horas, las diferentes categorías de riesgo presentes en sus sitios de trabajo y la característica de género femenino predominante en quienes ejercen la profesión de enfermería.

A este respecto, acota Bogado (ob. Cit.), que las condiciones de salud y de trabajo del personal de enfermería, han venido deteriorándose progresivamente en todo el mundo, situación que se ha visto reflejada en la disminución de la demanda del ingreso a la carrera y a la deserción de la Profesión. Así mismo la autora reflexiona en torno al impacto económico inmediato y directo sobre la economía nacional y mundial de las condiciones de salud de la fuerza laboral de cada país; acerca de las pérdidas económicas totales causadas por enfermedades y lesiones ocupacionales, las cuales resultan cuantiosas y representan una pesada carga para el desarrollo económico de cualquier país.

Desde el punto de vista metodológico la autora encausó su estudio desde el paradigma cualitativo, postpositivista, desde el punto de vista Ontológico, bajo un diseño fenomenológico; por lo que se seleccionaron tres informantes a las cuales se les otorgó los pseudónimos de Tauro, Virgo y Capricornio. Se les entrevistó y se pudieron constatar sus cualidades a través de la observación participante. El análisis de la información se realizó mediante la categorización y la triangulación.

En su estudio la autora llega a la conclusión de que es necesario reactivar estrategias para mantener motivados a los profesionales de enfermería centrando su ámbito de acción en la atención óptima de la comunidad convergente a su ámbito de trabajo; de igual manera, se hace necesario profundizar en las necesidades de afecto y reconocimiento que tienen las enfermeras y en relación con el ausentismo laboral presente en las enfermeras adscritas al centro de salud Ambulatorio “Dr. Efraín Abad” y la actitud con que se toma establece que es ineludible aplicar los correctivos necesarios para solventar la problemática.

El estudio reseñado, guarda relación directa con el trabajo que se desea desarrollar pues en ambos se estudia el problema del ausentismo laboral en el personal femenino en una institución pública. En tal sentido, este estudio ofrece información que resulta relevante para la construcción de las bases teóricas que apoyen la investigación a desarrollar. Además le aporta información acerca del tratamiento de esta temática en el momento de recabar la información requerida para el desarrollo de los objetivos planteados.

Núñez (2014), analiza el ausentismo laboral en la biblioteca central de la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo Monagas. La investigación tuvo como objetivo principal analizar el ausentismo laboral en la biblioteca universitaria de la UDO Núcleo de Monagas; durante el primer semestre del año 2013, regulando así la seguridad de todo el personal. El estudio desde el punto de vista teórico revisa los diferentes tipos de ausentismo laboral, que pudieran estar presentando los trabajadores de esta área de la Universidad de Oriente. De la revisión de las diferentes teorizaciones que se han elaborado sobre el ausentismo laboral este autor establece que el ausentismo laboral tiene implicancias desfavorables tanto para el trabajador (porque es quien sufre directamente la enfermedad), la universidad a la que pertenece (porque pierde productividad) y para la sociedad (porque retrasa su crecimiento económico y social).

Expone además el citado autor que en esta universidad se desconocen las causas que determinaron el aumento de ausentismo laboral en los trabajadores de la biblioteca universitaria por lo que se justificó la realización de esta investigación. De

igual manera, el estudio se justificó por cuanto el ausentismo laboral constituye un tema de gran importancia en el ámbito de la Universidad, ya que el estudio y análisis del mismo permite conocer las enfermedades prevalentes en la población objeto a estudio, y de ésta manera trazar, elaborar y sugerir medidas de promoción y prevención en salud para mitigar el problema.

La investigación fue de tipo de campo bajo un nivel descriptivo. Para la recolección de la información se emplearon técnicas de recolección de información como la observación directa, revisión bibliográfica y la encuesta. Los datos requeridos para la misma fueron ofrecidos por la oficina de personal de este Núcleo de la universidad de Oriente, en los cuales se visualizó un aumento progresivo del ausentismo con respecto a años anteriores. La población en estudio se constituyó con el total de empleados que laboran en la biblioteca universitaria del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente que ascienden a un total de 58 persona a los que se les aplicó la encuesta.

Recogidos los datos se procesaron e interpretaron sus resultado pudiendo la investigadora llegar a conclusiones relevantes como que la principal causa de ausentismo lo constituyen las enfermedades comunes, lo cual ha provocado retraso en las actividades laborales del personal, además, el ausentismo laboral por causas médicas en el Núcleo de la universidad estudiada se incrementó durante el primer semestre del año 2013, pues la TGA, pasó de 7,4 días por cada 100 días de trabajo previsto en el 2012 a 9,4 en el primer trimestre del 2013. Dentro de las recomendaciones están la supervisión del personal y la evaluación de desempeño del mismo para determinar las posibles fallas que pudieran estar influenciando en el ausentismo laboral.

El trabajo reseñado se torna relevante y se relaciona con esta investigación pues al igual que el que se propone se centró en el estudio y revisión de las variables ausentismo laboral y factores que condicionan el ausentismo laboral. Así mismo, el estudio reseñado se constituye en un referente obligado en la conformación de los supuestos teóricos que sirven de sustento a esta investigación y brinda orientación

acerca de la construcción y aplicación de los instrumentos de recolección de información, pero también para el análisis de la información aportada por los mismos.

Otra publicación que aporta información a este trabajo y que se constituye en antecedente de esta investigación es el informe realizado y presentado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2011), en el que señala que se presentan las estadísticas llevada por esta institución hasta el 30 de octubre de 2011, en las que se ubica como dato importante para este estudio que para Enero de 2011 en el país la población ocupada era de 11.937.182 personas (89,8%), que en comparación con el mes de Enero del año 2010 que tuvo un nivel de población ocupada de 11.742.513 personas (89,6%). De esta comparación se desprende que para el 2011 se dio un aumento en términos absolutos de 194.669 personas más empleadas. Sin embargo, se pudo observar que no se presentaron cambios estadísticamente significativos por sexo, pero por grupos de edad se observa un incremento de 161.182 personas en la categoría de “45 a 64 años”.

Otro aspecto importante que se recoge en este informe que resulta de importancia para esta investigación es que en el mismo se afirma que en Venezuela no existen estadísticas sobre el impacto del ausentismo laboral por razones de salud en los datos aportados por las empresas, sin embargo algunas empresas de reclutamiento de recursos humanos dicen, en sus reportes, que se trata de un problema serio, generador de pérdidas crecientes para las organizaciones, esto resulta una situación grave pero se toman medidas integrales para enfrentarlo, salvo en algunas empresas multinacionales que traen la prevención como cultura corporativa.

Resulta también significativo que en este informe se afirme la Ley Orgánica para la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), a pesar de ser percibida como una norma excesivamente reguladora, podría servir para generar una nueva cultura en las Instituciones, para el manejo de los riesgos laborales, desde los psicológicos hasta los físicos, por lo que se ha de convertir en una política más en la estructura de las organizaciones.

Con base en los hallazgos y datos aportados por los trabajos revisados, pudiera indicarse que el ausentismo laboral es un fenómeno que afecta a la organización, no sólo desde el punto de vista económico, sino desde el punto de vista organizativo, debido a que la falta de un recurso humano determinado puede ocasionar un desequilibrio dentro del sistema de la organización, impidiendo el cumplimiento de sus objetivos y metas.

Bases Teóricas

Ausentismo Laboral

Definición

Existen diferentes autores que tratan de explicar algunos conceptos que pueden definir, de alguna manera, el fenómeno del ausentismo, sin embargo no existe una definición clara y precisa en cuanto al término y su significado. De allí, que se haya tratado de profundizar un poco más sobre cómo se ha estudiado y la aportación de diferentes enfoques para tratar de definirlo.

Según el Diccionario de La Real Academia Española (2009). Define el término ausentismo de la siguiente manera: "La falta de presencia o tiempo en que el trabajador está ausente de su sitio de trabajo", esta definición no resulta muy clara y aporta poca información acerca de los elementos que condicionan al ausentismo laboral.

Hellriegel Don (2005), define el ausentismo laboral como el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. Así mismo, Danatro (2005), expone que "El ausentismo puede definirse como la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado"(p.104). Sin embargo, casi únicamente se acepta como tal, la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

Para Chiavenato (2007), el ausentismo se refiere a las "ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente"(p.234) y continua

diciendo el mismo autor (Op cit.), que las "Faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa"(p.235)

De acuerdo con lo expresado por los citados autores, el ausentismo se presenta, cuando existe la consecuente inasistencia del trabajador o trabajadora a su lugar de trabajo, derivado de diversas causas. De esta manera, el ausentismo se considera como un fenómeno que afecta en mayor o menor medida a las organizaciones de trabajo. Para Reyes Ponce (2000), el ausentismo laboral es considerado un factor que reduce seriamente la productividad. Para disminuirlo las empresas han acudido a diversos tipos de sanciones, a estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar.

Para algunos estudiosos del tema el ausentismo es un problema y como tal se ha tratado de dar diferentes opciones para tratar de remediarlo, al respecto, afirma Davis (2007) que el fenómeno del ausentismo representa un problema no solamente para el trabajador sino para la empresa. En el caso del trabajador éste se ve afectado en su salario, en la seguridad en el trabajo, en el bajo rendimiento, en la calidad de su mano de obra, reincorporación al trabajo, los justificantes para faltar y deficiencias en los servicios que impiden el buen desarrollo y el logro de objetivos. Mientras que en el caso de la empresa ésta sufre las consecuencias viéndose afectada económicamente, en su prestación de bienes y servicios y en el mercado, entre otros, por lo que: "el ausentismo laboral es un problema en cualquier empresa o institución pública, no solo constituye una pérdida económica para cualquier empresa sino que también constituye una desorganización de las programaciones realizadas y también la calidad se ve afectada, pues la tarea es realizada por un remplazante"(Davis, 2007).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), el ausentismo puede ser causa de la culminación de un contrato de trabajo por voluntad del empleador, siempre y cuando la causa objetiva de la ausencia no sea justificada, la ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo supone un incumplimiento del contrato. Muchas de las empresas han intentado disminuir el ausentismo de sus

trabajadores tratando de satisfacer ciertos tipos de necesidades que a su propio juicio han considerado como las más satisfactorias para que el trabajador este contento y, en consecuencia, pueda ver con agrado el trabajo, aunque la organización recompensa el esfuerzo del individuo mediante una retribución monetaria, el problema no resulta tan sencillo, surge entonces la relación hombre -trabajo, la relación hombre-organización con todas sus consecuencias (Robbins, 2005).

De estas relaciones se desprende que los recursos humanos no pertenecen a la organización por el hecho de haberlos contratado y pagar su trabajo, los conocimientos, las experiencias, habilidades y capacidad son propiedad de cada individuo y se manifiestan solo a través del comportamiento de cada ser humano, así mismo dicho comportamiento está determinado por los principales componentes de su ser como son: la edad, su salud, factores sociales, económicos, psicológicos, familiares, el estado civil, etc., que se congregan en la personalidad que va adquiriendo. La complejidad del ser humano se ha manifestado en cualquier lugar donde intente desarrollarse, el ambiente de trabajo no puede ser excepción a esta afirmación, el hombre se manifiesta con sus acciones. (Robbins, 2005).

Otro elementos importante a considerar en el ausentismo laboral es que las legislaciones en la mayoría de países protegen a los trabajadores en el caso de que las ausencias sean por razones de fuerza mayor, calamidad doméstica o en el caso de las mujeres cuando estas tienen algún tratamiento médico producto del embarazo. Así aunque la ley contempla los despidos por faltas injustificadas al trabajo también le brinda al trabajador la posibilidad de justificar ante su patrono sus faltas sean estas justificadas o no para evitar el despido. A este respecto, es conveniente señalar que en muchos casos los trabajadores cometen el error de violar su derecho al no justificar debidamente sus faltas al trabajo.

Desde esta perspectiva, se puede afirmar que este fenómeno se ha convertido en un problema particularmente grave, ya que es una de las causas que más altera la relación laboral, debido a la alta frecuencia con que se presenta. Es posible observar, en las instituciones modernas, que el combate del ausentismo ya no se libra solo sobre la base de intimidar al personal, debido a la existencia de nuevas modalidades

para el recurso humano utilizando principios en función de los cuales se intenta prevenir el mayor problema laboral, "el ausentismo del personal".(Bohlander, 2001:54)

Causas del Ausentismo

Las causas del ausentismo laboral son varias pueden estar ocasionadas por el trabajador o por la empresa. A este respecto, (2013), ha expresado que el ausentismo laboral no siempre ocurre por causa del empleado sino que también puede causarlo la organización. Al referirse a las causas del ausentismo laboral producidas por la empresa identifica las siguientes causas: la supervisión ineficiente, la super especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la empresa y el impacto psicológico que les produce una dirección deficiente.

Por su parte, Molinera (2006), ha señalado que entre las causas del ausentismo laboral se encuentran las siguientes: la incapacidad temporal, la maternidad, las causas legales, así como también las psicológicas y voluntarias. A continuación se describen cada una de ellas:

Incapacidad Temporal. Esta se produce cuando el trabajador se encuentra afectado por una enfermedad común o profesional o por accidente, sea o no de trabajo.

Maternidad. Desde el punto de vista legal la trabajadora tiene derecho a gozar del permiso contemplado en la ley por motivo de maternidad, sin embargo la legislación venezolana establece actualmente la igualdad entre hombres y mujeres al concederle también al hombre permiso por paternidad, con lo cual se trata de garantizar la participación de ambos padres en la vida familiar. Además, la ley es clara en cuanto a que este permiso no debe afectar las condiciones del trabajo.

Las Causas Legales. Estas consisten en permitir al trabajador no acudir al trabajo cuando se den ciertas circunstancias que estén contempladas en las leyes vigentes aprobadas por el Estado. Entre estas circunstancias amparadas por la ley se encuentran las siguientes: matrimonio, nacimiento de hijos, enfermedades graves o

accidente de padres, abuelos, hijos, hermanos, así como por el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal.

Causas Psicológicas y Voluntarias. Estas causas están condicionadas por el ritmo de vida o por un conjunto de sobrecargas físicas, mentales y sociales, pero también se deben a la naturaleza del trabajo que se realiza, sobre todo cuando éste presenta altos niveles de exigencia que inciden en las expectativas individuales, las cuales pueden o no alcanzarse en el tiempo previsto según las exigencias sociales.

No obstante, es necesario hacer mención a otro conjunto de causas que se han podido extraer de algunos de los documentos y materiales revisados, entre las que se encuentran las siguientes: enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, 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 y accidentes de trabajo.

Indicadores del Ausentismo Laboral

Al establecer las dimensiones y magnitud de un problema se hace necesario establecer ciertos indicadores que hagan posible su visualización. Dentro de este tema de los indicadores del ausentismo laboral, señalan Fernández y Herrero (2005), que el índice de ausentismo más utilizado es el que considera el ratio económico, este consiste en el “cociente entre jornadas perdidas y contratadas debido a enfermedad o accidente” y se representa con la siguiente expresión:

$$TA = \frac{\text{Días perdidos}}{\text{Días}} \times X$$

Considerando el planteamiento de estos autores se puede establecer que esta tasa global de absentismo da lugar a indicadores concretos, tales como el índice

de frecuencia, el cual consiste en la proporción de nuevas bajas laborales sobre la plantilla total en un período determinado, el índice de gravedad, el cual es el indicador de la cronicidad o duración de los procesos de absentismo sobre el total de las bajas, la duración media de los procesos de absentismo y el índice de incidencia que es la proporción de los días perdidos en la población estudiada.

Seguendo el estudio de los indicadores de ausentismo laboral, se tiene según Menéndez, Fernández y otros (2008), que este tipo de indicador es el que “permite determinar la magnitud del problema, si lo hay”. Por su parte, Bracho (2011), recoge, describe e indica la sugerencia emanada de la Organización Internacional del Trabajo (OTI), en cuanto al uso de la Tasa Global de Ausentismo (T_{GA}), el Índice de Gravedad (I_G), el Índice de Frecuencia (I_F) y el Índice de duración media (I_{DM}). Esta autora recoge las diferentes fórmulas para calcular estos índices y su descripción, los cuales se presentan a continuación (Bracho, 2011.)

Para el cálculo de la Tasa Global de ausentismo laboral se utiliza la siguiente fórmula:

$$T_{GA} = \frac{\text{Días Laborables perdidos por ausencia del trabajo}}{\text{Días de Trabajo Previstos}} \times 100$$

En el caso del Índice de Frecuencia (IF), el cual expresa el número de ausencias promedio que se producen por cada trabajador, se calcula de la siguiente manera:

$$I_F = \frac{\text{Número de Episodios de Ausentismo}}{\text{Número total de trabajadores bajo riesgo}}$$

El índice de gravedad representa el número de días laborables perdidos por cada trabajador. Se calcula mediante la expresión:

$$I_G = \frac{\text{Días Laborables perdidos por Ausentismo}}{\text{N° de trabajadores bajo riesgo}}$$

Las jornadas perdidas son las correspondientes a las incapacidades temporales, mientras que el índice de duración media de la baja se utiliza para cuantificar el tiempo medio de duración de las bajas. Indica el número de días perdidos por cada trabajador en el promedio del año. Se calcula con la siguiente fórmula:

$$I_{DM} = \frac{\text{Días Laborables perdidos por ausentismo}}{\text{Número de Episodios de Ausentismo}}$$

Explica Bracho (2011) que para el cómputo de las jornadas perdidas se consideran sólo los días de ausentismo que coinciden con las jornadas laborales, en atención al calendario laboral.

Por otra parte, la gravedad del ausentismo se mide por la duración media de las bajas y al mismo tiempo por la capacidad del Servicio Médico para reestablecer al trabajador. Ahora bien, como la misma patología puede ser curada mediante el uso de diferentes técnicas, esto va a producir distintas duraciones medias de baja, lo cual puede en mayor o menor grado reducir el ausentismo laboral de causa médica. Otro cálculo importante de realizar es el costo de cada hora/hombre perdida por el ausentismo laboral, lo cual se basa en el sueldo promedio por hora. Éste está conformado por el sueldo o salario, las compensaciones económicas, bonificaciones, aportes patronales y prestaciones sociales.

Tipos de Ausentismo Laboral

Existen diferentes clasificaciones del ausentismo laboral, sin embargo en atención al estudio que se propone resulta pertinente describir en este punto la clasificación presentada por Leonett y Méndez (2005:70), la cual se realiza atendiendo a las causas que ocasionan el ausentismo. A continuación se reseñan los diferentes tipos de ausentismo laboral contenida en la referida clasificación:

Ausentismo Legal e Involuntario. Este tipo de ausentismo 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 un ausentismo retribuido y puede presentarse cuando aparecen los siguientes factores:

- Enfermedad normal.
- Accidente laboral.
- Licencias legales.
- Maternidad o adopción de 5 años.
- Enfermedad profesional.

Ausentismo Personal o Voluntario. Este tipo de ausentismo se caracteriza por ser un coste 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 puede presentarse cuando aparecen los siguientes factores:

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

Ausentismo Presencial. Este tipo de ausentismo 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, aquí por lo general los empleados se distraen de sus labores para realizar actividades como:

- Consultar páginas Web.
- Usar correo electrónico con fines personales.

- Leer el periódico.
- Llamadas a amigos y familiares.
- Pasear por los pasillos.

Ausentismo por Razones Conocidas. Es aquel ausentismo 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, aquí se ubican factores como:

- Vacaciones.
- Matrimonio.
- Cambio de domicilio.

Ausentismo por Razones Ignoradas. Es el ausentismo que se produce por razones que no pueden ser notificada con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado.

Factores que Generan Ausentismo Laboral

El ser humano regula su conducta, según lo que sienta y perciba en su entorno. Al respecto Arias (2006), ha expresado 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”. (p.232). A partir de esta afirmación este autor formula su teoría acerca de los factores que pueden llegar a generar ausentismo laboral.

Al respecto indica, el referido autor, que suelen existir una diversidad de factores que pueden influir de manera directa e indirecta en el comportamiento del individuo cuando se encuentra ante una situación determinada. Así Arias (2006:234), ubica como factores condicionantes del ausentismo laboral en los empleados de una determinada organización, los siguientes:

Los factores del Medio que Rodea al Individuo. Dentro de estos factores el autor ubica a la cultura, la organización familiar; social; económica y política, pues el comportamiento del individuo se encuentra bajo la influencia de todos ellos.

Los factores Presentes en el Ambiente Organizacional. Estos son factores que de una u otra forma van a incidir y regular la conducta de los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo, entre ellos ubica, este autor, a los siguientes: ausencia de ergonomía, malas políticas salariales, exceso o escasez de actividades, así como también de personal.

A toda la variedad de factores mencionados hasta ahora, Arias (2006:232), tomando como punto de referencia la organización, los clasifica a su vez en:

Factores Internos. Son los que se generan dentro de la organización y cuya naturaleza es ajena al trabajador. En este tipo de factores ubica la selección de personal, las deficiencias en los métodos de asignación de trabajos, la fatiga, el exceso o escasez de personal, la demanda irregular de los productos o servicios de la organización.

Factores Externos. Estos están relacionados intrínsecamente con el trabajador. En este tipo de factores ubica, los siguientes: vivienda inadecuada, problemas de compra, transporte deficiente, enfermedades, accidentes, obligaciones del hogar u otros.

Una vez clasificados los factores que inciden en el ausentismo laboral, apunta Arias (Ob.Cit), que hay que tener en cuenta que el trabajador tendrá causas para ausentarse de su puesto de trabajo, las cuales pueden ser internas o externas, sin embargo, algunas de ellas pueden ser evitadas o en su defecto controladas. Al respecto el referido autor acota que entre las causas se pueden ubicar, entre otras, el 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, la falta de motivación. Por su parte, Acosta (2008), ha señalado que:

existen elementos que pueden condicionar el ausentismo laboral que deben o se pueden evitar, 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. (p.18)

Es conveniente tener presente que el propósito de controlar o evitar esos factores, permitirá disminuir un poco el ausentismo en la organización, reduciendo a la vez sus múltiples consecuencias. 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.

La Seguridad e Higiene en el Trabajo

Está vinculada con el trabajo y las diferentes actividades que dentro del mismo se realizan, de manera general, se le conoce como un medio de control para prevenir los accidentes que, como consecuencia del trabajo y del medio dentro del cual se realiza éste, pueden suceder dentro de cualquier institución educativa. Keith Denton (2007), expone que la seguridad en el trabajo se concibe como: “la técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo” (p. 446). De igual manera, manifiesta que ella: “conforma un conjunto de conocimientos técnicos que se aplican en la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo, previo al estudio de sus causas” (p. 447).

Los planteamientos hechos por este autor llevan a establecer y comprender que la seguridad en el trabajo está íntimamente ligada con las normas corporativas y los objetivos de la institución, pero también ella implica el cumplimiento permanente por parte de los directivos, supervisores, empleados y todo tipo de personal de todas las normas y procedimientos establecidos en las normativas y documentos legales establecidos en el país para mantener y proteger la seguridad de los trabajadores en el ámbito de trabajo.

Así se tiene, que en la norma COVENIN 2260-88, se define la seguridad en el trabajo como “El conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo es el de controlar el riesgo de accidentes y daños, tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de cada actividad productiva”(p..3). De esto se desprende que la seguridad industrial es aquella que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos.

En cuanto a la higiene en el trabajo, es pertinente señalar que para llegar a conocer el significado de este vocablo, es preciso tener una definición de higiene. Al respecto, Sikula (2001), expresa que ella es “una rama de la ciencia médica que se relaciona con la prevención y el mejoramiento de la salud en el individuo y comunidades” (p.239). En este sentido, la higiene en el trabajo se visualiza como un conjunto de técnicas cuyo objetivo principal es modificar el ambiente de trabajo, evitando de ese modo la agresividad del mismo para la salud de las personas.

De igual manera, se puede indicar que en la normativa legal existente en el país, sobre esta materia, se encuentra la norma COVENIN 2260-88, en la que la higiene en el trabajo es considerada como la ciencia y el arte dedicados al conocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo y que puede ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad lo cual pudiera ser un factor que incida en el ausentismo laboral de los trabajadores y trabajadoras de la institución .

Considerando estos dos conceptos se tiene que la naturaleza del medioambiente de trabajo da origen, por sí mismo, a mucho de los problemas de higiene en el ámbito industrial. Estos, básicamente, se presentan por la presencia de los materiales tóxicos acarreados por el aire, la temperatura, la humedad excesiva, la iluminación defectuosa, los ruidos, el amontonamiento y el saneamiento general de la planta. También se debe incluir consideraciones, tales como: jornadas excesivas de trabajo, fatiga producida por factores personales o ambientales, enfermedades transmisibles en la fábrica, salud mental e higiene personal.

Como puede verse, estos dos conceptos están íntimamente relacionados por cuanto, la seguridad en el trabajo está garantizada por la existencia, en el ámbito laboral, de una eficiente higiene en el trabajo que contribuya a evitar los accidentes laborales y preserve la seguridad de los trabajadores y en el caso particular de la realidad objeto de estudio en este trabajo, la integridad y la salud del personal que labora en el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.

Al referirse, a la higiene en el trabajo el comité conjunto de expertos en seguridad ocupacional de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2005), afirman que ésta tiene como finalidad proveer y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social a los trabajadores en todas las profesiones, así como protegerlos, en sus ocupaciones, de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada según sus aptitudes fisiológicas como psicológicas y en suma alcanzar la adaptación de cada hombre a su trabajo.

En sintonía con estos planteamientos, se puede señalar, que la higiene en el trabajo se asume como la ciencia y el arte dedicados al conocimiento, evaluación y control de aquellos factores de riesgo ambientales o tensiones provocadas por motivo de trabajo y que puedan ocasionar enfermedades, efectos de salud y bienestar o crear un malestar significativo entre los trabajadores del instituto en estudio.

Los Factores de Riesgo laboral y el Ausentismo Laboral

Entre los factores de riesgo laboral que pudieran incidir en el ausentismo laboral se encuentran las condiciones físicas en el ambiente de trabajo. Al respecto, Ledo de Medina (2007), explica que:

los principales agentes físicos son los traumáticos y el ruido. Los traumáticos ocurridos en el lugar de trabajo se pueden prevenir en la mayoría de los casos, mientras que el ruido en el medio laboral es una de las principales causas de incapacidad ocupacional, es decir, que ello ocasiona ausentismo laboral ya que provoca la pérdida de audición o la sordera permanente (p.3).

Así mismo, la autora indica que el ruido es una señal acústica, eléctrica o electrónica formado por una mezcla aleatoria de longitudes de onda. La contaminación acústica debida al ruido es un gran problema medio ambiental, sobre todo, si se considera que los niveles de sonido superiores a una determinada intensidad pueden causar daños físicos, que es lo que se denomina “Contaminación Acústica”. Un ambiente de trabajo con contaminación sónica puede ocasionar que el personal tenga ausencias en el trabajo.

Otro factor que interviene en el proceso de higiene en el trabajo es el de la ventilación la que, como factor ambiental, tiene que ver directamente con la calefacción, la ventilación y el sistema de aire acondicionado, que son usados para procesos relativos a la regulación de las condiciones ambientales con propósitos laborales o para hacer más confortable el clima y ambiente de trabajo. Cuando las condiciones de ventilación en el sitio de trabajo no son controladas adecuadamente se constituyen en factores ambientales que pueden incidir en la salud del personal y esto trae como consecuencia el ausentismo laboral.

Por su parte, la iluminación eléctrica, juega un papel muy importante en los factores que intervienen en el sistema de higiene de una organización empresarial y en el campo educativo. Los tipos de dispositivos de iluminación eléctrica utilizados con mayor frecuencia son las lámparas incandescentes, las lámparas fluorescentes y los distintos modelos de lámparas de arco y de vapor por descarga eléctrica. Lo fundamental es que propicien un ambiente adecuado para que los trabajadores realicen las operaciones propias a su labor. Para la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) 2270; esto se refiere a la “cantidad de luminosidad que incide en el lugar de labores del trabajador” (p.3). La iluminación debe ser en cantidad y calidad adecuada, que permita al trabajador realizar sus labores, evitando de esta manera contrastes violentos o deslumbramientos que puedan afectar su visión y con van a incidir en la salud del trabajador el tiempo producir ausentismo laboral.

Otros factores que intervienen en el sistema de higiene y seguridad en el trabajo son los ergonómicos pues ellos se refieren a la consideración de las características humanas para el diseño apropiado del ambiente donde se vive y se trabaja. Es decir,

que el mobiliario del ambiente de trabajo debe ser ergonómico para evitar afectar la salud del personal y garantizar así su asistencia y puntualidad al trabajo. Cuando no se consideran estas condiciones ergonómicas las mismas van a incidir en la salud del personal y ello se constituye en un factor de ausentismo laboral.

Todas las condiciones expuestas anteriormente, con relación a la mujer y el trabajo, son factores que pueden incidir en que el género femenino, se vea relacionado con los mayores índices de ausentismo laboral.

Teorías que Sustentan la Investigación

En el estudio del ausentismo laboral, Samaniego (2008), expone que hasta ahora se han propuesto algunas teorías que permiten entender los modelos aportados por As (1962), Rhodes y Steers, (1990), Judge, Martocchio y Thoresen (1997) y la teoría causal de retraso, salida antes de tiempo y absentismo de Iverson y Deery (2001). Considerando los planteamientos expuestos por Samaniego (ob.cit.), a continuación se revisan cada una de estas teorías:

Teoría de As (1962)

Esta teoría parte, según Samariego (ob.cit), de considerar que “las ausencias al trabajo están en función del tipo de relación y de la solidez del lazo que une al trabajador con su empresa” (p.279). Es decir que el contrato que se establece entre el trabajador y la empresa “originará un vínculo de unión sobre el que actúan dos tipos de factores: unos como incentivos a continuar en el empleo y otros como barreras a la adaptación”(Samariego, 2008, p.280). Uno de los incentivos de continuar en el empleo es el haber logrado pertenecer a la institución o a la empresa y eso solo se verá entorpecido si se producen una serie de factores incidentales (pequeñas enfermedades, deberes familiares, etc.) que actúen como barreras que inhiban la asistencia.

Estas barreras comprenden un conjunto de factores que pueden influir sobre el absentismo, entre los que As (1962), citado en Samariego (2008), “distingue aquellos que afectan directamente a la integración del empleado a la empresa”(p.281). Por tanto, el sentimiento de miedo a perder el empleo es la variable más importante y la responsable de que no se produzca absentismo en la organización. Según As (1962), citado en Samariego (2008), esta teoría del absentismo es “el resultado inmediato de una situación psico-afectiva, fruto, a su vez, de la interacción de todos los factores que inciden sobre la adaptación del individuo al trabajo”(p.281). Como puede verse, el ausentismo laboral puede deberse a un conjunto de variados factores que pueden en un momento dado alterar la relación empleado-institución y/o empresa.

Esta teoría sirve de sustente a esta investigación, por cuanto, las causas de ausentismo laboral que se presentan en la institución educativa en estudio están vinculada directamente a este tipo de factores que hacen que el trabajador no se sienta totalmente a gusto en su puesto de trabajo y lo abandona momentánea o temporalmente.

Teoría de Ajuste Laboral de Rhodes y Steers, (1990),

Al referirse a esta teoría de ajuste laboral, propuesta por Rhodes y Steers, (1990), Samariego (ob. cit.) ha indicado que en ella se considera que “la ausencia del empleado a su trabajo es el resultado del proceso de socialización y de adaptación del trabajador al empleo” (p.286). Esta concepción del absentismo como consecuencia de adaptación-inadaptación al medio laboral, es el que mayoritariamente ha predominado en los estudios sobre el ausentismo laboral, y ha dado cabida al desarrollo de teorizaciones más sistematizadas sobre este tema. Expone este autor citado que esta teoría de ajuste laboral se apoya en los planteamientos de Hill y Trist (1953 y 1955), quienes “estudiaron la relación existente entre la adaptación del trabajador al empleo y el absentismo”(p.286), llegando a la conclusión de que la relación que se establece entre ambos “es dinámica, al entender que la conducta absentista está muy vinculada al proceso de socialización del individuo en el empleo,

y que es una forma más de abandono, muy similar a la rotación y a los accidentes laborales”(p.287).

Agrega además Samariego (ob. Cit) que según esta teoría “la conducta del empleado se desarrolla en tres fases: adaptación, transito diferencial y adaptación consolidada. Partiendo de las ideas expuestas por este autor se puede entender que en la primera etapa de adaptación, el empleado experimenta una “crisis de iniciación” y al no tener conocimiento de las normas de ausencia de la empresa, su comportamiento de abandono será la rotación. En la fase media, denominada de "transito diferencial", el empleado puede recurrir a las ausencias permitidas que no implican sanción del absentismo. En última fase denominada "adaptación consolidada" el individuo sustituye las ausencias permitidas por las no permitidas, a la vez que se reduce el nivel de ausencias.

Esta teoría resulta relevante para esta investigación por cuanto el personal que labora en el núcleo Miranda con frecuencia muestra conductas similares que llevan a establecer que también pasan por estas tres fases descritas en la teoría hasta convertir su ausentismo en casi permanente.

Teoría de Evitación Laboral de Judge, Martocchio y Thoresen (1997)

La teoría de evitación laboral, propuesta por Judge, Martocchio y Thoresen (1997), según los planteamientos de Samariego (2008) se originó a partir de los estudios sobre la satisfacción laboral, pues se consideraba que el descontento en el trabajo se constituía en la primera causa de ausencia. En consecuencia, esta idea guió las investigaciones sobre absentismo laboral durante mucho tiempo, como bien lo expuso el autor citado, al considerar que estos autores “centraron y fundamentaron su interpretación del absentismo como huida o abandono. Ellos partieron de la idea de una valoración negativa del trabajo, desarrollada empíricamente a través de los estudios sobre satisfacción laboral” (p.290).

Como bien acita Samariego (ob.cit), en esta teoría sus creadores partieron del supuesto de que “la satisfacción con el trabajo era determinante para que el trabajador

permaneciera en su sitio de trabajo el tiempo requerido”(p.291). De igual manera, acota este autor, que en esta teoría se trató de probar la hipótesis de que “la asistencia al trabajo dependería de lo satisfactorio que éste resultase, más que del análisis del carácter de atracción o rechazo que el trabajo tendría por su propio contenido”(p.292). En la práctica, se consideró que si el medio laboral era más satisfactorio se podía conseguir una mayor asiduidad y una mejor ejecución en el trabajo, pues cuando las personas están satisfechas en el trabajo, manifiestan alegría y satisfacción y asisten para disfrutarlo. Esto se apoyó en el hecho de que en sus estudios, sus creadores, encontraron que “los empleados que están insatisfechos en varios aspectos de su trabajo, tienden a ser absentistas, pero cuando se mostraron satisfechos en su trabajo disminuyeron sus niveles de absentismo”(p.292)

No obstante estos resultados, estos autores consideraron que el descontento no es la primera causa de ausencia al trabajo, sino que existen otras variables que explican con más exactitud la ausencia del empleado. A este respecto, manifiesta Samariego (2008), que “aún existen pocos soportes a la interpretación del absentismo como huida laboral”. Sin embargo, la satisfacción laboral se ha mantenido como un indicador o factor que puede incidir en la ausencia del trabajador a su puesto de trabajo. Agrega además Samariego (ob.cit.), que en la actualidad se dispone ya de suficientes datos que avalan la inclusión de las variables actitudinales en las teorías más comprensivas sobre el absentismo, esto lleva a la revisión de otra teoría sobre el ausentismo laboral que se expone a continuación.

***Teoría causal de retraso, salida antes de tiempo y absentismo
de Iverson y Deery (2001)***

Esta teoría se conoce como “Teoría causal de retraso, salida antes de tiempo y absentismo” fue formulada en el 2001. En palabras de Samariego (2008), se tiene que en esta teoría “se examinaron los efectos principales de la satisfacción del trabajo y de la afectividad positiva y negativa, en los tres tipos de conducta de ausencia - retraso, salida antes de tiempo y absentismo” (p.295), agrega además que según esta

teoría “el trabajador tiene actitud positiva (PAPÁ), cuando se siente contento con el tiempo que dedica al trabajo y con las situaciones con las que se enfrenta”(Ibídem). Éste rasgo se ha identificado con una personalidad extrovertida, son individuos sociables, impulsivos y desinhibidos, se ha asociado con individuos que muestran una preferencia por controlar activamente el ambiente. Expone también que cuando manifiestan actitud negativa (NA) “experimentan aversión con el tiempo y con las situaciones de trabajo, relacionándose, en este caso, con una personalidad neurótica”(p.297).

Según la teoría, tanto los individuos con actitud positiva como los de actitud negativa se asocian con las diferentes conductas de ausencia: el retraso, salida antes de tiempo y absentismo. En cuanto a la variable satisfacción en el trabajo, sólo mediaría en aquellos individuos que manifiestan una actitud positiva y negativa baja.

Para comprobar esta teoría y sus relaciones, sus creadores tuvieron en cuenta tres grupos de variables: “variables demográficas”; “variables relacionadas con el trabajo” y “variables medioambientales”. Encontrando que:

en el grupo de variables demográficas se destacó: el sexo, la edad y el alcohol. El segundo grupo de variables, las relacionadas con el trabajo, se componen por: la satisfacción con el empleo, la distribución equitativa de tareas entre sus miembros, la rutina, la peligrosidad del puesto, la sobrecarga de trabajo y el apoyo de los compañeros. Y, en el tercer grupo de variables, las medioambientales, se distinguen: las oportunidades laborales de conseguir otro empleo, las responsabilidades externas, la cultura absentista y la permisividad en la ausencia (p.299).

Explica Samariego (2008) que según esta teoría “el retraso, la salida temprana y el absentismo son conductas mutuamente exclusivas e independientes”; por tanto puede considerarse que se manifiestan de forma compensada, de modo que unos empleados puedan ser altos en una conducta y bajos en otra; la historia de los comportamientos previos predice la conducta futura y, por último, se establece una base causal y temporal entre el retraso, la salida temprana y el absentismo.

Estas cuatro teorías entre otras que se han descrito en el siglo XX y trascienden al siglo XXI, se constituyen en supuestos teóricos que le sirven de base a la presente investigación, por cuanto, en las mismas hay elementos coincidentes como soportarse

en la motivación y satisfacción laboral como vía para evitar el ausentismo laboral y sus tipos. En ellas se establecieron relaciones y correlaciones entre variables como la relación existente entre la adaptación del trabajador al empleo y el absentismo, las variables actitudinales, las variables psico-afectiva, en ellas hay coincidencia en que los empleados que están insatisfechos en varios aspectos de su trabajo, tienden a ser absentistas, pero cuando están satisfechos se disminuyen sus niveles de absentismo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Estudio

Se desarrolló una investigación de campo de carácter descriptivo, enmarcada en el paradigma cuantitativo. Es una investigación de campo porque se centró en el estudio de los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal del núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Además fue descriptivo porque permitió describir la variable factores incidentes en el ausentismo laboral del personal del núcleo académico Miranda. De igual manera la investigación se realizó a través de un estudio de campo, de carácter no experimental, por cuanto se realizó sin manipulación de las variables y fue transeccional ya que los datos se recogieron en un momento único. Es decir, que su propósito fue describir la variable factores del ausentismo laboral y analizar su incidencia e interrelación en el personal que labora en el núcleo académico Miranda en un momento dado.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por el total de sujetos que aportaron datos importantes por presentar características similares referentes al problema y que sirvieron de análisis a la investigación. La población estuvo constituida por los 25 integrantes del personal que labora en esta institución.

1.2.2. Muestra

La muestra se conformó por el total del personal que labora en esta institución que son 25 sujetos que integraron la población por lo que no fue necesario realizar

ningún muestreo sino que la muestra se constituyó por una muestra poblacional o censal, es decir, que está conformada con el total del personal de la institución en estudio. Dicha selección se sustenta en el planteamiento de Seijas (2005), quien precisa que una manera de seleccionar la muestra es “mediante el método denominado “Censo de Enumeración Completa” o “Muestra Exhaustiva Total” que consiste en tomar a todos los elementos del universo”(p.56). Por tanto, la muestra se conformó con el total de la población que son un total de 25 sujetos según las especificaciones del siguiente cuadro

Cuadro 1

Distribución de la población y la muestra

Trabajadores(as)	Cantidad
Docentes	10
Personal de Servicio	5
Personal Administrativo	10
Total	25

Fuente: Rengifo (2017)

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permitió establecer un contacto directo con todo el personal que labora en la institución y que estuvieron involucrados en el contexto de estudio, lo que hizo posible a su vez crear una visión más amplia y objetiva de la problemática suscitada en el área de investigación, al igual que se facilitó la tabulación y el análisis de la información, mediante esta técnica se recogieron los datos referidos a los factores que inciden en el ausentismo laboral y el tipo de ausentismo laboral que se da en el personal docente, de servicio y administrativo.

Mientras que para la cuantificación del ausentismo laboral se efectuó la revisión de los registros de asistencia llevados por la oficina de personal del

instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio y los reposos médicos presentados por el personal docente, de servicio y administrativo.

En cuanto al instrumento utilizado en la investigación este fue un Cuestionario de opinión elaborado por la investigadora, siguiendo el modelo de cuestionario presentado por Leonett y Méndez (2005), para analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente” Maturín Estado Monagas y considerando las variables y dimensiones del estudio propuesto aquí. En el cuestionario elaborado se evaluaron siete dimensiones, ellas fueron: Datos sociodemográficos, Factores del Ausentismo laboral atribuibles a las trabajadoras, Factores del ausentismo laboral atribuibles a la empresa, ausentismo laboral por factores Legales e involuntarios, ausentismo laboral por factores Personales o Voluntarios, ausentismo laboral por ausencia presencial y ausentismo laboral por razones conocidas e ignoradas.

El cuestionario es definido por el citado autor, como “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p. 448). El cuestionario permite a los encuestados, seleccionar cada alternativa de acuerdo a su primera reacción. Este cuestionario se conformó con 55 ítems, con respuesta dicotómica (SI) y (NO).

En la primera parte del cuestionario se buscó información sobre los datos sociodemográficos y laborales de la muestra en estudio, mediante la revisión de las dimensiones género, grado de instrucción, estado civil, tiempo de servicio, número de hijos e ingreso (Ítems 1 al 6). Estos datos resultan relevantes para esta investigación pues los datos sociodemográficos y laborales pudieran incidir en los niveles de ausentismo laboral que se presenta en el personal que labora en esta institución universitaria.

La segunda parte revisó los factores del ausentismo laboral. En esta parte del instrumento se analizaron los datos que evalúan al segundo objetivo específico del estudio referido a identificar los factores de orden médico, personales, psicosociales y de riesgo laboral que condicionan el ausentismo laboral en el personal docente, administrativo y obreros adscritos al Núcleo Académico

Miranda del IMPM, según el género. Se distribuyen los cuadros y gráficos en las dimensiones: factores personales, factores psicosociales, factores físicos, psicosociales y ergonómicos de riesgo laboral que se evaluaron con los ítems 7 al 35.

La tercera parte del instrumento buscó identificar los tipos de ausentismo laboral que se presentan en el personal que labora en un núcleo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. En esta parte del instrumento se interpretaron los datos que evalúan el cuarto objetivo específico del estudio referido al análisis de los tipos de ausentismos laboral que se presentan en el personal docente, administrativo y obrero del núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Se distribuyen los cuadros y gráficos en las dimensiones: legales e involuntarios, personales o voluntarios, ausencia presencial y razones conocidas e ignoradas, que se evaluaron con los ítems 36 al 55.

Además, se utilizó como instrumento la hoja de registro de la asistencia del personal integrante de la muestra en estudio y de las causas médicas de la ausencia laboral de las mujeres integrantes de la muestra según los reposos médicos presentados a la administración, cuya información fue proporcionada por la oficina de personal.

3.4. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

3.4.1 Validez

Según Contreras (2006) la validez “es el grado con el cual el instrumento sirve al propósito para el cual está destinado” (p. 61). La validez es entonces un estándar con el que se puede juzgar el instrumento y si realmente se relaciona con el criterio escogido. En tal sentido, la validez del instrumento se determinó a través del Juicio de Expertos, elevando su revisión y consideración a especialistas en el tema del ausentismo laboral, recursos humanos y en metodología, a quienes se les entregaron los objetivos del estudio, el cuestionario y un formato de validación con sus

respectivas ponderaciones en las que el validador pudo emitir sus opiniones y observaciones sobre la validez del instrumento, considerando para ello tres aspectos esenciales, tales como: coherencia, pertinencia y redacción. Una vez que los expertos revisaron el instrumento considerando los objetivos del estudio y sus variables emitieron la constancia de validación tal como se muestra en el anexo B.

3.4.2 Confiabilidad

En los procesos de investigación, la confiabilidad permitió establecer el nivel de congruencia con que se midieron las variables del estudio (Chávez 2006, p.6). En este caso, para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó una prueba piloto, la cual se aplicó a una muestra pequeña de 10 sujetos entre docentes, personal de servicio y personal administrativo de otro núcleo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. La selección de la muestra para la realización de la prueba piloto se hizo escogiendo cinco (5) docentes, 2 personal de servicio y 3 del personal administrativo al azar de este otro núcleo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio que estaban en condiciones de brindar información y contestar el cuestionario. Para determinar el coeficiente de confiabilidad de estos instrumentos se utilizó la fórmula del coeficiente de confiabilidad Kuder Richarson (KR_{20}), la cual fue factible de realizar una vez aplicado los instrumentos a los integrantes de la muestra piloto. Para efectos de calcular el coeficiente de confiabilidad KR_{20} , la fórmula es la siguiente:

$$Kr20 = \left(\frac{K}{(K - 1)} \right) \times \left(1 - \frac{S_{pxq}}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K = Número de ítems del instrumento

S_{pxq} = Sumatoria de las varianzas.

S_t^2 = varianza de la sumatoria.

Una vez realizada la prueba piloto los resultados encontrados al aplicar esta fórmula del KR_{20} fueron:

$$Kr20 = \left(\frac{52}{52 - 1} \right) \left(1 - \frac{9,347}{110,742} \right) = 0,935$$

El resultado obtenido fue un coeficiente de confiabilidad KR_{20} , de 0,935, este resultado fue interpretado siguiendo los rangos de confiabilidad expuestos por Ruiz (2002), que se recogen en el siguiente cuadro:

Cuadro 2

Criterios de estimación del coeficiente de confiabilidad aplicado a los instrumentos

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2002).

Como el resultado obtenido se ubicó en el rango 0,81 a 1,00 se puede interpretar que el cuestionario tiene un coeficiente de confiabilidad muy alto, por tanto los resultados obtenidos con el mismo se consideraron válidos y confiables. (Ver Anexo C)

3.5 Técnica de Análisis de los Datos

Una vez obtenidos los datos mediante la aplicación del cuestionario de opinión a los sujetos de la muestra en estudio y obtenidos los datos del registro de asistencia y de los reposos médicos presentado por el personal que labora en un núcleo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio ante la oficina de personal, los mismos se tabulan haciendo uso de la estadística descriptiva, a la que Pons (2005),

define como aquella que tiene como “herramienta la distribución de frecuencias, los gráficos, las medidas de tendencia central y de dispersión, y su objeto es informar acerca de las características que describen los datos” (p. 3). Esta rama de la estadística, reúne, organiza y presenta los datos en atención a porcentajes encontrados en cada caso.

Los datos obtenidos de la tabulación y procesamiento estadístico de las respuestas que dé el personal del núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio a los ítems del cuestionario de opinión que se le aplicó y los resultados obtenidos mediante el registro de la observación directa en cuanto al número de ausencias al trabajo que ha tenido este personal, el tipo de ausentismo y las causas médicas de los reposos, se recogieron en cuadros y para su mejor visualización los resultados se representaron en gráficos de barra según las dimensiones del estudio. Por otra parte, según los resultados obtenidos referidos al tiempo de ausentismo laboral se realizaron los cálculos de los indicadores del ausentismo laboral.

3.6. Procedimiento de la Investigación

El procedimiento que se siguió en el trabajo desarrollado, cumplió las fases propuestas por Morales (2010), para el desarrollo de las investigaciones descriptivas:

3.6.1. Fase I. Motivacional

Esta fase refleja el planteamiento del problema de la investigación, con la formulación de sus objetivos, los cuales dan cuenta del alcance específico de la investigación y la respectiva justificación.

3.6.2. Fase II. Revisión Bibliográfica y Documental

En esta etapa se reseñan los antecedentes de la investigación, así como también las bases teóricas, las cuales sirven de sustento al estudio y se operacionalizan las variables en estudio.

Fase III. Rigor Metodológico

Esta fase corresponde a la precisión del tipo de estudio, se delimita la población y muestra en estudio, comprende la precisión de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, su validación y confiabilidad, las técnicas de análisis de los resultados y el procedimiento de la investigación, es decir, la elaboración del marco metodológico.

Fase IV. Análisis e Interpretación de los Datos

Esta es la fase que comprende el análisis e interpretación de los datos que se encontraron al aplicar los instrumentos. Se realiza el análisis de los resultados ítem a ítem, considerando las dimensiones e indicadores del estudio según los objetivos que lo orientaron.

Fase V. Conclusiones y Recomendaciones

Esta es la etapa del cierre de la investigación en la cual se construyen y presentan las conclusiones y recomendaciones de la misma, considerando los resultados según cada uno de los objetivos que orientaron el estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se recogen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento a los 25 sujetos que laboran en un núcleo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Al referirse al análisis e interpretación de los resultados, indica Ramírez (2010), que éste “se desarrolla a partir de la tabulación y procesamiento estadístico de los datos y su presentación en cuadros de frecuencias y porcentajes y en gráficos orientados por los objetivos del estudio” (p.78). A continuación se presenta el análisis de los ítems que integran cada una de estas partes.

4.1. Presentación y Discusión de los Resultados

4.1.1. Datos Sociodemográficos

El objetivo específico 1 referido a caracterizar los aspectos sociodemográficos y laborales del personal adscrito al Núcleo Académico Miranda del IMPM se evaluó mediante los ítems que conformaban la primera parte del instrumento. Estos datos resultan relevantes para esta investigación pues los datos sociodemográficos pudieran incidir en los niveles de ausentismo laboral que se presenta en el personal que labora en esta institución universitaria. A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada uno de los ítems que evaluaban este objetivo su variable y las dimensiones e indicadores que lo conforman.

Cuadro 3

Distribución de la Muestra según el género

GENERO	FRECUENCIA	%
Mujer	15	60
Hombre	10	40
Total	25	100

Fuente: Rengifo (2017)

En el cuadro anterior se observa que el 60% (n=15) de los integrantes de la muestra son mujeres y el 40% son hombres.

Cuadro 4

Distribución de la Muestra según el grado de instrucción

GRADO DE INSTRUCCIÓN	FRECUENCIA	%
Primaria	0	0
Secundaria	5	20
Tec. Med.	0	0
T.S.U.	4	16
Universitario	15	60
Maestria	1	4
Otro	0	0
Total	25	100

Fuente: Rengifo (2017)

Los resultados reportados en el cuadro permiten evidenciar que un 60% (n=15) de los integrantes de la muestra en estudio tienen educación Universitaria, el 20% (n=5) tiene educación secundaria, el 16% (n=4) son Técnicos Superior Universitario y el 4% (n=1) tienen Maestría, en las opciones primaria y otros no hubo ninguna respuesta.

Cuadro 5

Distribución de la Muestra según el estado civil

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	%
Soltera(o)	4	16
Casada(o)	18	72
Concubina(o)	0	0
Divorciada(o)	2	8
Viudo(o)	1	4
Otro	0	0
Total	25	100

Fuente: Rengifo (2017)

Los resultados reportados en el cuadro permiten evidenciar que un 72% (n=18) de los integrantes de la muestra están casadas, el 16% (n=4) están solteras, el 8%

(n=2) están divorciadas, el 4% (n=1) es viuda, en las opciones concubina y otro no hubo ninguna respuesta.

Cuadro 6

Distribución de la Muestra según el tiempo de servicio

TIEMPO DE SERVICIO	FRECUENCIA	%
De 0 a 1 año	5	20
De 2 a 3 años	6	24
De 4 a 5 años	4	16
De 6 a 7 años	1	4
8 años o más	9	36
Total	25	100

Fuente: Rengifo (2017)

Los resultados reportados en el cuadro permiten evidenciar que un 36% (n=9) de los integrantes de la muestra tienen 8 años de servicios o más, el 24% (n=6) tienen de 2 a 3 años de servicio, el 20% (n=5) tienen de 0 a 1 año de servicio, el 16% (n=4) tienen de 4 a 5 años de servicio, un 4% (n=1) tienen de 6 a 7 años de servicio.

Cuadro 7

Distribución de la Muestra según el No. de hijos

Nº de Hijos	FRECUENCIA	%
Ningún hijo	8	32
De 1 a 2 hijos	10	40
De 3 a 4 hijos	7	28
5 o más hijos	0	0
Total	25	100

Fuente: Rengifo (2017)

Los resultados reportados en el cuadro permiten evidenciar que un 40% (n=10) de los integrantes de la muestra tienen de 1 a 2 hijos, el 32% (n=8) no tienen hijos, el 28% (n=7) tienen de 3 a 4 hijos, en la opción 5 o más hijos no hubo respuestas.

Descripción Sociodemográfica.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la variable sociodemográfica se obtuvo que los sujetos de estudio en su mayoría son hembras, con educación universitaria, con estado civil casados, y con un tiempo de servicio de 8 años o más y que tienen de 1 a 2 hijos. Los resultados obtenidos en las características sociodemográficas de los integrantes de la muestra en estudio ponen en evidencia que dado que la mayor tendencia en el personal es a tener hijos pudieran tener ausencias al trabajo debido a los problemas de salud que presenten sus hijos, así mismo la mayoría se ubicó en un nivel de ingreso relativamente bajo que pudiera estar incidiendo en la satisfacción laboral y en contar con recursos suficientes para el traslado y asistencia puntual al trabajo. Estos elementos se constituyen en posibles causas del ausentismo laboral.

Estos resultados coinciden con los reportados por la Unidad de Personal del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (2007), quien encontró que el ausentismo está relacionado con enfermedades propias o de familiares directos (hijos, e hijas, esposos, padres), además se solicitan permisos para asistir a reuniones en las escuelas. De igual manera, los resultados encontrados se relacionan con los del citado estudio en cuanto al nivel de ingreso y la distancia que hay entre la vivienda del trabajador (ra) y su sitio de trabajo, pues debido a los bajos ingresos con alguna frecuencia este personal llegue tarde debido a que muchos habitan en zonas distantes al puesto de trabajo y la red de transporte tanto subterráneo, como externo no funciona adecuadamente o en otros casos en ocasiones no cuentan con el dinero suficiente para el pago del transporte.

4.2. Parte II: Factores del Ausentismo Laboral

4.2.1. Factores Personales

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la evaluación de los factores personales que se recogen en el siguiente cuadro

Cuadro 8**Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión factores personales.**

ÍTEM	SI		NO	
	F	%	F	%
Enfermedad Comprobada	1	4	24	96
Razones Familiares	8	32	17	68
Fuerza Mayor	6	24	19	76
Problemas Financieros	17	68	8	32
Problemas de Transporte	6	24	19	76
Familiar Enfermo	6	24	19	76
TOTAL	44	29	106	71

Fuente: Rengifo (2017)

El resultado total encontrado en la dimensión factores personales permite evidenciar que el 71% del personal respondieron que No a los ítems de esta dimensión factores personales y el 29 % respondió Si. De este resultado se infiere que en opinión de ellos entre los factores personales del ausentismo laboral se encuentran básicamente los problemas financieros, los cuales están incidiendo en su asistencia y permanencia en el trabajo. Además consideraron que no se ausentan de su trabajo o se retardan por: una enfermedad comprobada, problemas de transporte, enfermedad de un hijo o un familiar, motivos de fuerza mayor o por razones de carácter familiar.

Estos resultados ponen en evidencia que este personal si se ausenta de su trabajo por los problemas financieros, ello coincide con los hallazgos hechos por Molinera (2006) en su estudio, pues este autor ha especificado que existen un conjunto de causas personales del ausentismo laboral entre las que se encuentran básicamente “los problemas financieros que no los motiva para ir a trabajar”(p.18). En consecuencia se puede establecer que el ausentismo laboral por este factor personal es una conducta que está arraigada en una alta proporción de los trabajadores del núcleo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio que sirvió de escenario a esta investigación.

4.2.2. Factores Psicosociales

Cuadro 9

Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Factores Psicosociales

ÍTEM	SI		NO	
	F	%	F	%
Deber Público	20	80	5	20
Desadaptación al puesto	22	88	3	12
Tareas Super Especializadas	21	84	4	16
No Sentirte Integrada	20	80	5	20
Sobrecargada(o) de Tareas	19	76	6	24
Inciden en tus Expectativas	22	88	3	12
Clima Organizacional	19	76	6	24
Insostenible	21	84	4	16
Falta de Liderazgo	20	80	5	20
falta de supervisión	19	76	6	24
Falta de Control Interno	22	88	3	12
Exceso de Trabajo	16	64	9	36
Poca Motivación e Incentivos	18	72	7	28
Políticas que se Aplican	18	72	7	28
Ausencia de Reconocimiento	19	76	6	24
Altos Niveles de Exigencia	19	76	6	24
Incidencia en las Expectativas				
TOTAL	315	79	85	21

Fuente: Rengifo (2017)

Los resultados encontrados en la dimensión factores psicosociales muestran que el 79% de los trabajadores y trabajadoras respondieron SI a los ítems que evaluaban la dimensión factores empresariales y el 21% respondió que NO. De esto se infiere que entre los factores psicosociales que provocan el ausentismo laboral se encuentran: la desadaptación al puesto, incidencia en las expectativas, el exceso de trabajo, las tareas super especializadas, falta de liderazgo, deber público, la falta de supervisión, el no sentirse integrado, sobrecarga de tareas, el clima organizacional insostenible, la falta de control interno, los altos niveles de exigencia no acordes con el cargo, las incidencias en las expectativas individuales, la aplicación de políticas no

equitativas, la ausencia de reconocimiento al trabajo desarrollado y poca motivación e incentivos que brindan al trabajador.

Estos resultados reafirmaron los planteamientos hechos por Molinera (2006) en su trabajo quien ha especificado que existen un conjunto de causas psicosociales del ausentismo laboral entre las que se encuentran clima organizacional insostenible, falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo, escasa supervisión de la jefatura, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo. Y a estos factores indicados por este autor se unen algunos otros que han sido mencionados por Bogado (2013), entre los que se encuentran la supervisión ineficiente, la super especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, y la escasa integración del empleado en la empresa.

En consecuencia, los resultados encontrados en esta dimensión ponen de manifiesto que en el núcleo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio los factores psicosociales están afectando la permanencia de los trabajadores en este núcleo educativo, es decir, que estos factores psicosociales están incidiendo de manera negativa en el ambiente laboral pues les impide afianzar su sentido de pertenencia hacia la institución a sentirse motivados y satisfechos en el trabajo para garantizar su asistencia y puntualidad al trabajo. En este sentido, la institución ha de revisar sus políticas y el funcionamiento adecuado de sus distintas dependencias a fin de crear los mecanismos que lleven al personal a integrarse más a su trabajo.

4.2.3. Factores Físicos de Riesgo Laboral

Cuadro 10

Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Factores Físicos de Riesgo Laboral

ÍTEM	S		N	
	F	%	F	%
Iluminación Inapropiada	15	60	10	40
Poca Ventilación	17	68	8	32
Ruido en el Medio Laboral	17	68	8	32
TOTAL	49	65	26	35

Fuente: Rengifo (2017)

En la dimensión Factores Físicos de Riesgo Laboral, los resultados totales evidencian que el 65% de los trabajadores y trabajadoras respondieron Si a los ítems que evaluaban la dimensión factores físicos de riesgo laboral y el 35% respondieron no. Por tanto, se infiere que los factores Físicos de riesgo laboral que inciden en el ausentismo laboral son: un ambiente de trabajo con poca ventilación, el ruido en el medio laboral y ambiente con iluminación inapropiada. Los resultados encontrados reafirman la información aportada por Ledo de Medina (2007), quien ha explicado que todo ambiente de trabajo está expuesto a la producción de riesgos laborales desde distintos ámbitos, entre ellos los factores físicos los cuales pueden ser el ruido, el ambiente físico inadecuado por la poca iluminación y falta de ventilación. Todos estos factores pueden provocar el ausentismo y de hecho lo producen en la institución en estudio.

4.2.4. Factores Psicosociales de Riesgo Laboral

Cuadro 11

Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Factores psicosociales de Riesgo Laboral

ÍTEM	S		N	
	F	%	F	%
Inseguridad Ocupacional	12	48	13	52
Tensiones por el Trabajo	13	52	12	48
Fatiga por Factores Personales	14	56	11	44
Total	39	52	36	48

Fuente: Rengifo (2017)

En la dimensión Factores Psicosociales de Riesgo Laboral los resultados totales evidencian que el 52% de los trabajadores y trabajadoras respondieron Si a los ítems que evaluaban la dimensión factores psicosociales de riesgo laboral y el 42% respondieron no. Por tanto, se infiere que los factores psicosociales de riesgo laboral que inciden en el ausentismo laboral son: la fatiga por factores personales, tensiones provocadas por el trabajo, y la inseguridad laboral.

Los resultados encontrados coinciden con la información aportada por Ledo de Medina (2007), quien ha explicado que los trabajadores y trabajadoras en su ambiente

laboral pueden estar expuesto a riesgos laborales psicosociales, entre ellos los traumáticos que suelen producir fatiga y tensiones en el trabajador o trabajadora que ocasiona la inseguridad ocupacional y todo ellos inciden en el bienestar mental y social de los trabajadores, por lo que es posible considerar que todos estos factores pueden provocar el ausentismo y de hecho lo producen en la institución en estudio.

4.2.5. Factores Ergonómicos de Riesgo Laboral

Cuadro 12

Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Factores ergonómicos de Riesgo Laboral

ÍTEM	S		N	
	F	%	F	%
Condiciones ergonómicas inadecuadas	17	68	8	32
Total	17	68	8	32

Fuente: Rengifo (2017)

En la dimensión Factores ergonómicos de Riesgo Laboral los resultados totales evidencian que el 68% de los trabajadores y trabajadoras respondieron Si a los ítems que evaluaban la dimensión factores ergonómicos de riesgo laboral y el 32% respondieron no. Por tanto, se infiere que las condiciones ergonómicas inadecuadas si inciden Si inciden en el ausentismo laboral. Conforme a estos resultados se puede inferir siguiendo los planteamientos hechos por Ledo de Medina (2007), quien ha explicado que todo ambiente de trabajo está expuesto a la producción de riesgos laborales, sobre todo si en el mismo existen condiciones ergonómicas inadecuadas las cuales suelen ser traumáticas por lo que estas condiciones ergonómicas poco adecuadas pueden provocar el ausentismo y de hecho lo producen en la institución en estudio.

4.3. Parte III. Tipos de Ausentismo Laboral

4.3.1. Ausentismos Legales e Involuntarios

Cuadro 13**Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Ausentismos legales e involuntarios**

ÍTEM	SI		NO	
	F	%	F	%
Enfermedad Normal	10	40	15	60
Accidente Laboral.	18	72	7	28
Licencias Legales.	18	72	7	28
Maternidad o Adopción de 5 años	16	64	9	36
Enfermedad Profesional	19	76	6	24
TOTAL	81	64,80	44	35,20

Fuente: Rengifo (2017)

En esta dimensión Ausentismos Legales e Involuntarios el resultado total obtenido en los ítems que la evaluaban fue que el 64,80% de los trabajadores y trabajadoras respondieron SI a los ítems que evaluaban la dimensión ausentismos legales e involuntarios y el 35,20% respondió que No. De estos resultados se puede inferir que este tipo de ausentismos laboral se presenta en este instituto, el cual se debe a causas como enfermedad profesional, licencias legales, accidente laboral y maternidad y adopción.

Estos resultados ponen de manifiesto que en la institución en estudio se presenta el ausentismo legal e involuntario pues los trabajadores y trabajadoras se han ausentado de su trabajo por las razones expuestas por Leonett y Méndez (2005), quien al describir este tipo de ausentismo ha señalado que éste resulta costoso para cualquier institución debido a que cuando el mismo se produce obliga a la dirección de la institución a continuar cancelando la remuneración, lo que lo convierte en un ausentismo retribuido.

4.3.2. Ausentismos Personales o Voluntarios

Cuadro 14

Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Ausentismos personales o voluntarios

ÍTEM	S		N	
	F	%	F	%
Permisos particulares	7	28	18	72
Ausencias no autorizadas	20	80	5	20
Conflicto Laborales.	21	84	4	16
Cuidado de los Hijos	13	52	12	48
Salir a Fumar.	21	84	4	16
Retrasos	17	68	8	32
TOTAL	99	66	51	34

Fuente: Rengifo (2017)

Los resultados obtenidos en la dimensión Ausentismo Personal o Voluntario permiten evidenciar que el 66% de los trabajadores y trabajadoras respondieron Si a los ítems que evaluaron la dimensión ausentismo personal o voluntario y el 34% respondió que NO. De estos resultados se desprende que la tendencia mayor en ellos fue a considerar que si se presenta en la institución el ausentismo de tipo personal o voluntaria debido a causas tales como: conflictos laborales, salir a fumar, ausencias no autorizadas, retrasos y cuidados de los niños.

Como se puede observar en la institución se presenta este tipo de ausentismo por casi todas las causales que ha expuesto Leonett y Méndez (2005), sin embargo este tipo de ausentismo no representa un coste mayor para la institución, por cuanto, la ausencia se debe a causas personales y el trabajador solo obtiene un permiso no remunerado. No obstante, es importante considerar que estar la institución estudiada en el ámbito educativo cuando la ausencia la produce el docente y es por un lapso pequeño que no se puede contratar un suplente esta situación produce un retraso en la prosecución académica del estudiante. Por tanto, si hay un coste aunque no económico sino en la preparación de los estudiantes y en el desarrollo de los programas educativos.

4.3.3. Ausentismos por Ausencia Presencial

Cuadro 15

Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Ausentismos por ausencia presencial

ÍTEM	SI		NO	
	F	%	F	%
Consultar páginas Web.	23	92	2	8
Usar correo electrónico	22	88	3	12
Leer el periódico.	21	84	4	16
Llamadas a familiares	21	84	4	16
Pasear por los pasillos	22	88	3	12
TOTAL	109	87,20	16	12,80

Fuente: Rengifo (2017)

En el resultado encontrado en la dimensión Ausencia Presencial se observa que el 87,20% de los trabajadores y trabajadoras respondieron Si a los ítems que evaluaron la dimensión Ausentismo por ausencia presencial, mientras que el 12,80% respondió que No. Por tanto, se infiere que Sí se presenta en la institución ausentismo laboral del tipo ausencia presencial a causa de consultar páginas Web, usar correos electrónicos con fines personales, pasear por los pasillos, leer el periódico y llamadas a amigos y familiares.

Es importante acotar aquí que este tipo de ausentismo laboral se produce en la institución de manera frecuente y recae en todo el personal, pero en mayor grado en el personal administrativo y obrero, los cuales incurren en todas las causales que ha mencionado en este tipo de ausentismo Leonett y Méndez (2005). En tal sentido, la institución ha de generar mecanismos de supervisión y control del personal para evitar este tipo de ausentismo pues el mismo produce retardo en los procesos administrativos.

4.3.4. Ausentismos por Razones Conocidas e Ignoradas

Cuadro 16

Distribución en frecuencias y porcentajes de la Dimensión Ausentismo por Razones conocidas e ignoradas

ÍTEM	S		N	
	F	%	F	%
Vacaciones.	14	56	11	44
Matrimonio.	22	88	3	12
Cambio de domicilio	21	84	4	16
Por razones no notificada	15	60	10	40
TOTAL	72	72	28	28

Fuente: Rengifo (2017)

El resultado total encontrado en la dimensión Ausentismo por Razones Conocidas e Ignoradas evidencia que un 72% de los trabajadores y trabajadoras respondieron Si a los ítems que evaluaban la dimensión razones conocidas e ignoradas, mientras que el 28% respondió que No. De este resultado se puede inferir que en este personal si se evidencia una mayor tendencia a presentar ausentismo laboral de este tipo, acudiendo a razones como: matrimonio, cambio de domicilio, por razones que no pueden ser notificadas con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente y por vacaciones.

Los resultados encontrados coinciden con los planteamientos hechos por Leonett y Méndez (2005), al clasificar y describir este tipo de ausentismo pues según estos autores señalan que la ley contempla la ausencia del trabajador por un lapso de tiempo cuando contrae matrimonio y cuando le corresponden sus vacaciones y agregan a estas causas la de cambio de residencia. Sin embargo, describen también el ausentismo que se produce cuando el trabajador o la trabajadora se ausenta sin notificar previamente al jefe inmediato porque la situación se presenta de manera inesperada, en este caso el trabajador(a) está obligado(a) a notificarlo una vez que se reincorpora al trabajo o en el transcurso del día de la ausencia. Como puede verse, los trabajadores y trabajadoras de esta institución han manifestado que ellos si han incurrido en este tipo de ausentismo.

4.4. Índice de Ausentismo Laboral

A continuación se reportan los datos encontrados.

Cuadro 17

Reporte de Reposos médicos cumplidos por el personal del Núcleo Académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio desde octubre del 2012 a octubre del 2013.

No. de personas que ha salido de reposo en el año	No. de Reposos médicos consignados en el año	Promedio total de Días de reposo por persona en el año
20	32	17

Fuente: Rengifo (2017)

A partir de los datos aportados por la oficina de personal de la institución en estudio que se recogen en el cuadro se puede evidenciar que el 80% del personal de esta institución ha presentado ausentismo laboral por reposos médicos lo cual se comprobó al revisar los 32 reposos médicos que fueron consignados por el personal ante esta oficina durante el lapso en estudio. Así mismo, al contabilizar el número de días de ausencia al trabajo y promediarla se obtuvo que en promedio estos 20 trabajadores durante el 2012-2013 se ausentaron de su puesto de trabajo durante 17 días. Con estos datos se procedió a calcular la Tasa Global de ausentismo laboral por reposos médicos, para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$T_{GA} = \frac{\text{Días Laborables perdidos por ausencia del trabajo}}{\text{Días de Trabajo Previstos}} \times 100$$

$$T_{GA} = \frac{23}{260} \times 100 = 8,85$$

El resultado obtenido pone en evidencia que la Tasa Global de ausentismo laboral por causas médicas en el Núcleo Académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio durante el período en estudio fue de 8,85 lo

que ratifica que este personal tiene una tasa global de ausentismo laboral por causa médica que resulta algo significativa.

En cuanto al ausentismo laboral por solicitud de permisos los datos encontrados se reportan en el siguiente cuadro:

Cuadro 18

Reporte de permisos particulares autorizados al personal del Núcleo Académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio desde octubre del 2012 a octubre del 2013.

No. de personas que se ha ausentado por permisos particulares	No. de permisos solicitados en el año	Promedio total de Días no laborados por permisos autorizados por persona en el año
8	46	12

Fuente: Rengifo (2017)

Estos resultados reportados por la oficina de personal de la institución estudiada permiten evidenciar que el 28% del personal durante el período en estudio se ausentó de su puesto de trabajo por permisos particulares solicitados y concedidos por la dependencia de adscripción. Con estos datos encontrados se procedió a calcular la tasa global de ausentismo laboral por permisos autorizados encontrándose los siguientes resultados:

$$T_{GA} = \frac{\text{Días Laborables perdidos por ausencia del trabajo}}{\text{Días de Trabajo Previstos}} \times 100$$

$$T_{GA} = \frac{12}{260} \times 100 = 4,62$$

Finalmente, se calculó la tasa global total de ausentismo del personal que labora en el Núcleo Académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio durante el período en estudio encontrándose el siguiente resultado

$$T_{\text{GAT}} = \frac{35}{260} \times 100 = 13,43$$

Conforme al resultado obtenidos se puede establecer que la tasa total de ausentismo laboral que se dio en el Núcleo Académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio durante el período en estudio comprendido entre octubre del 2012 a octubre del 2013 fue de 13,43 que resulta un indicador de ausentismo que debe ser atendido en esta institución, pues en la misma el personal también afirmó tener ausencias presenciales de su puesto de trabajo por realizar otras actividades que no están relacionadas con las funciones específicas de su cargo las cuales no son registradas en esta institución, por lo que resulta difícil contabilizarlas. Todos estos datos encontrados ponen de manifiesto que este es un personal con bajo arraigo o sentido de pertenencia institucional.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Una vez analizados los resultados encontrados en el desarrollo de esta investigación y considerando cada uno de los objetivos que la orientaron se pueden establecer las siguientes conclusiones:

En relación a los aspectos sociodemográficos del personal adscrito al Núcleo Académico Miranda del IMPM, se encontró que el personal participante en el estudio en su mayoría son hembras, con educación universitaria, con estado civil casada, con un tiempo de servicio de 8 años o más y que tienen 1 a 2 hijos.

Al identificar los factores de orden médico, personales, empresariales y de riesgo laboral que condicionan el ausentismo laboral en el personal docente, administrativo y obreros adscritos al Núcleo Académico Miranda del IMPM, según el género, los resultados de la encuesta demostraron que:

- En la dimensión **Factores Personales** del ausentismo laboral los trabajadores y trabajadoras ubicaron que se ausentan de la institución por: desadaptación al puesto de trabajo, las incidencias de la institución en las expectativas personales de los empleados, la asignación de tareas super especializadas, el cumplimiento de deber público personal, no sentirse integrado(a) a la institución, estar sobrecargado(a) de tareas y responsabilidades y presentar problemas financieros.

- En la dimensión **Factores Empresariales** el personal adscrito a este núcleo considera que las razones o causales que los llevan a ausentarse del instituto son: el exceso de trabajo, la falta de liderazgo, la falta de supervisión, el clima organizacional insostenible, la falta de control interno, los altos niveles de exigencia no acordes con el cargo, las incidencias en las expectativas individuales, la

aplicación de políticas no equitativas, la ausencia de reconocimiento al trabajo desarrollado y poca motivación e incentivos que brindan al trabajador.

- En la dimensión **Factores de Riesgo Laboral**, este personal manifestó que si se ausenta del instituto debido a: un ambiente de trabajo con poca ventilación, el ruido en el medio laboral, condiciones ergonómicas inadecuadas, tensiones provocadas por el trabajo y un ambiente con iluminación inapropiada.

En lo que respecta a la tasa global de ausentismo laboral del personal docente, administrativo y obrero los resultados llevan a establecer que, en lo referente a la ausencia laboral por reposos médicos en esta institución universitaria, se presentó durante el año escolar 2012-2013 una tasa global de 8,85 mientras que la tasa global del ausentismo por permisos particulares se ubicó en 4,62, esto llevó a precisar que la tasa global total de ausentismo por permisos autorizados fue de 13,43 resultando significativo el nivel de ausentismo laboral en esta institución.

Al analizar los tipos de ausentismos laboral que se presentan en el personal docente, administrativo y obrero del núcleo, se pudo evidenciar que:

- En esta institución el personal si ha tenido ausentismo en su trabajo que se ubica en los siguientes tipos: legal e involuntario, personal o voluntario, ausencia presencial y por razones desconocidas e ignoradas.

- En la dimensión Ausentismo laboral de tipo legal e involuntario: El ausentismo se produce por enfermedad profesional, licencias legales, accidente laboral y maternidad y adopción.

- En la dimensión Ausentismo laboral de tipo personal o voluntario: El ausentismo se produce por conflictos laborales, salir a fumar, ausencias no autorizadas, retrasos y cuidados de los niños.

- En la dimensión Ausentismo laboral de tipo ausencia presencial: El ausentismo se produce por consultar páginas Web, usar correos electrónicos con fines personales, pasear por los pasillos, leer el periódico y llamadas a amigos y familiares.

- En la dimensión Ausentismo laboral de tipo razones desconocidas e ignoradas: El ausentismo se produce por matrimonio, cambio de domicilio, por

razones que no pueden ser notificadas con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente y por vacaciones.

5.2 Recomendaciones

Una vez descritas las conclusiones del estudio atendiendo a los objetivos que lo orientaron se pueden establecer las siguientes recomendaciones:

5.2.1. A los Directivos de la Institución

- Mantener con el personal un clima organizacional que favorezca relaciones laborales eficientes estableciendo procedimientos comunicacionales con el personal que les permita estar informados sobre sus expectativas laborales y asignarlos en los puestos de trabajo en los que se puedan sentir más cómodos y adaptados a sus requerimientos a fin de que puedan rendir más en el cumplimiento de sus funciones y tareas.

- Evaluar periódicamente las exigencias del cargo y las competencias de los empleados y asignarle tareas que estén acordes con sus niveles de competencia para que las puedan cumplir de manera satisfactoria y se sientan motivados en su puesto de trabajo.

- Generar programas de actualización y sensibilización del personal con el cargo que desempeña para que se puedan sentir más motivados para cumplir con su horario de trabajo y asistencia a la institución.

- Asignar al personal las tareas y responsabilidades según sus competencias y las exigencias del cargo a fin de garantizar que no se sientan abrumados por los niveles de exigencias que al no poder cumplirlos se ausentan de la institución.

- Mejorar las condiciones del ambiente laboral en cuanto a la ventilación, la disminución del ruido, las condiciones ergonómicas del mobiliario u una adecuada iluminación en los puestos de trabajo, para evitar el ausentismo laboral.

5.2.1. Al Personal de la Institución

- Cumplir diariamente con su horario de trabajo y en caso de requerir ausentarse de la institución informarlo a su superior inmediato y solicitarle el permiso respectivo.

- Mantenerse actualizado en cuanto a las exigencias del cargo que desempeñan, preocuparse por adaptarse a ellas y cumplirlas de manera eficiente.

- Mostrar una mayor disposición para desarrollar las actividades y funciones inherentes al cargo que desempeña y en caso de no poder cumplir con ellas solicitar ayuda y el adiestramiento necesario para realizarlas de manera eficiente.

- Solicitar con antelación permiso para faltar a la institución cuando requiera cumplir con deberes públicos personales y tomar las medidas para recuperar el tiempo en el desarrollo de sus actividades.

- Mostrar una mayor identificación con el cargo que desempeña y una mayor motivación al desarrollar las actividades inherentes al cargo que desempeña.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta G., M. (2008). *Análisis del ausentismo laboral del personal administrativo del instituto de Caripito*. Trabajo de grado inédito para optar al título de Magíster. Maturín-Monagas: Universidad de Oriente. Núcleo de Monagas.
- Arias Galicia, F. (2006). *Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño*. México, D.F. Editorial Trillas.
- Arias, F. (2004). *El proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme
- Baezelay, M. (2001), La Nueva Gestión Pública. Una invitación al diálogo globalizado. En: *Seminario de la London School of Economics and Political Science*. Paris, France
- Balderas Pedrero, M. (2005). *Administración de los servicios de enfermería*. México, D.F. Editorial Interamericana.
- Balestrini Acuña, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados OBL Servicio Editorial.
- Berrocal, I. (2014). *Índices y estadísticas del absentismo laboral. Caso universidad nacional* .ABRA Revista de la Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional. Vol. 32, N°.45, (1-20), ISSN: 1409-3928. Julio-Diciembre, 2012. URL www.una.ac.cr/ABRA
- Bogado, D. (2013). *Ausentismo laboral. Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales*. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Centrales “Rómulo Gallegos” (UNERG)). Recuperado. <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3656/1/Ausentismo-laboral-Construccion-fenomenologica-de-su-significado-a-la-luz-de-las-tendencias-motivacionales.Html>.

- Bohlander, G. (2001). *Administración de recursos humanos*. México, D.F. Editorial Thomson.
- Bracho, I. (2011). *Riesgos psicosociales y ausentismo laboral por causa médica y su impacto económico en el presupuesto de una universidad pública venezolana. Período 2006-2009*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad de Carabobo. Sede Aragua Venezuela.
- Chávez, N. (2006). *Introducción a la investigación*. (3a. ed.) Caracas: Monte Ávila.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, D.F. Editorial Mc Graw Hill.
- Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) 2260-88 (1988). *Higiene en el trabajo*
- Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) 2270 (1995). *Condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo*.
- Contreras, M. (2006). *Técnicas e Instrumentos de recolección de información en el enfoque cualitativo*. Caracas: Fedeupel.
- Danatro, D. (2005). *Ausentismo laboral de causa medica en una institución*. México, D.F. Editorial Montevideo.
- De Beauvoir, S. (2000). *El Segundo Sexo*. Buenos Aires: Siglo XX.
- De Medina, L. (2007). *Manual de Higiene y Seguridad Laboral* 2da. Edición. Caracas- Venezuela: Editorial Universal.
- Denton D. K. (2007). *Seguridad industrial: Administración y métodos*. México: Mc Graw Hill.

Diccionario de la Lengua Española, Vigésima segunda edición. Recuperado: [www.http://lema.rae.es/drae/](http://lema.rae.es/drae/) .

Fernández Jiménez M. y Herrero García M. (2003). *Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa*. Recuperado: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2003/28/seccionTecTextCompl1.pdf.

Fernández, M. y Herrero, M. (2005). Asociación de Estudios de Prevención y Salud Laboral. *Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa*. 4-10. Barcelona: AEPSAL.
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2007),

Hamoui, Yamile; Sirit, Yadira; Bellorin, Mónica Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. *Salud de los Trabajadores*, vol. 13, núm. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 107-118 Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela

Hellriegel, Don (2005). *Administración: un enfoque basado en competencias*. México. Editorial Thomson.

Hernández, R, Fernández C y Baptista, P (2008). *Metodología de la investigación*. México. Mc Graw Hill.

IMSS (2005). *Revista Médica*, Edición número 17; 2005; México, D.F

Instituto Nacional de Estadística INE (2011). *Situación en la Fuerza de Trabajo Venezuela, Informe Mensual*. Caracas. INE.

Keith Denton, D. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Mc Graw Hill, México, D.F

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo, desarrollo y democracia*. Madrid: Horas y Horas.

Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos25/higiene-industrial/higiene-industrial2.shtml#ixzz4yogkkxSn>

Lemus L. (1975). *Administración, dirección y supervisión de escuela*. Argentina. Editorial Kapeluz.

Leonett, D. y Méndez, O. (2005). *Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente "La Fuente" Maturín estado Monagas*. Recuperado: http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/663/1/TESIS-58.314_L524_01.pdf.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento. (2007, Julio). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 38596 (Extraordinario). Julio 26, 2007.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (Decreto 8938) (2012, Abril 30). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 6076. (Extraordinaria) Abril 30, 2012.

López Bonilla (2003). *Factores asociados a las incapacidades laborales por enfermedad de corta duración en profesionales de enfermería en un hospital universitario*. Tesis de Maestría Universidad de Carabobo. Sede Aragua Venezuela.

Méndez, L. (2007). *El Proceso de Investigación Cuantitativa*. Caracas: Editorial Norma.

Menéndez F., Fernández F., Llana F., Vásquez I., Rodríguez J., Espeso E. (2008). *Formación superior en prevención de riesgos laborales. Parte obligatoria y común*. Recuperado: [:http://books.google.co.ve/books?id=dGvJhWIkM](http://books.google.co.ve/books?id=dGvJhWIkM)
WMC&pg=PA132&dq=calculo+de+la+indice+de+gravedad&hl=es&sa=X&ei=9

XP8TrmHJsrk0QGwrZmeAg&sqi=2&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=calculo%20de%20la%20indice%20de%20gravedad&f=false.

Molinera Mateos, J.F. (2006). *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. México: Fondo de Cultura Editorial

Morales, F. (2010). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

Núñez Campos, C.E. (2014). *Análisis del ausentismo laboral en la biblioteca central de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas durante el primer semestre del año 2.013*. Trabajo de grado de Maestría. Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas del Núcleo Monagas.

Oficina Internacional del Trabajo (España). (2001); *Enciclopedia de Salud. Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. (FAO) (2011). *El enfoque de género*. Canadá: FAO

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1993). *International Labor Office*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2005). *Informe de enfermedades y riesgos profesionales*. Madrid: Publicaciones de la organización.

Organización Mundial de la Salud. (1998); Clasificación internacional de enfermedades. 9na Revisión. *Publicación Científica* No 353. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Palella, S. y Martins, F. (2007). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Editorial Once, C.A.

- Pereira, J (1997). *Educación en Valores. Metodología e innovación educativa*. México. Editorial Trillas.
- Pons, J.C. (2005). *Estadística y Metodología*. Madrid: Cátedra.
- Ramírez, T (2010). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas Venezuela: Editorial Panapo, 2da edición.
- Reyes Ponce, A. (2012). *Administración de personal*. México. Editorial, D.F. Limusa.
- Robbins, S. P. (2005). *Administración*. México, D.F. Editorial Pearson.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa, Procedimiento para su Diseño y Validación*. Barquisimeto: Ediciones Cideg, C.A.
- Saldarriaga, J.F. y Martínez, E. (2007). *Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior*. Tesis de Grado de Maestría Inédito, Universidad de Antioquia. Recuperado. <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/207>.
- Salkind, N. J. (2004). *Métodos de Investigación*. México: Prentice Hall Hispanoamérica. S.A.
- Samaniego Villasante, C. (2008). Absentismo, rotación y productividad. En Rodríguez Fernández, A. (2008). (Comp.), *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Andrés Rodríguez Fernández. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Seijas, M. (2005). *Metodología de la Investigación. Técnicas y procedimientos de muestreos*. México: Eudeba.
- Sikula, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos en Empresas*. México: Editorial Limusa.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*. México. Editorial Limusa.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador – Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. (2007). *Informe de Gestión de la Unidad de Personal año 2007*. Caracas: UPEL – IMPM.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2006), *Manual para la Elaboración de tesis Doctorales, Maestrías y especializaciones*. Caracas: FEDEUPEL.

Vitale, L. (2004). *La Mitad Invisible de la Historia. El Protagonismo de la Mujer Latinoamericana*. Buenos Aires: Sudamericana – Planeta.

ANEXOS

[ANEXO - A]
CUESTIONARIO DE OPINIÓN
 UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE
 DEL AMBIENTE LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación se le presentan una serie de opciones, marque con una (X) la opción con la cual se identifique.

PARTE I: Rasgos Socioeconómicos

1. Genero

Mujer
 Hombre

Marcar

2. Grado de Instrucción

Primaria
 Secundaria
 Técnico Medio
 Técnico Superior
 Universitario
 Maestría
 Otro

Marcar

3. Estado Civil

Soltera(o)
 Casada(o)
 Concubina(o)
 Divorciada(o)
 Viudo(a)
 Otro

Marcar

4. Tiempo de Servicio

De 0 a 1 Año
 De 2 a 3 Años
 De 4 a 5 Años
 De 6 a 7 Años
 8 años o más

Marcar

5. No. de Hijos

Ningún hijo
 De 1 a 2 hijos
 De 3 a 4 hijos
 5 o más hijos

Marcar

6. Ingreso

Menos de. 2400 Bolívares
 De.2500 a 3000 Bolívares
 Entre 3000 a 5000 Bolívares
 5000 Bolívares o más

Marcar

PARTE II. Variable Factores del Ausentismo laboral

Dimensión: Factores Personales

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente los siguientes enunciados y marque con una (X) la opción de respuesta que mejor represente su opinión, según la siguiente escala: (SI) y (NO)

Item	Enunciado	SI	NO
7	Cuando te ausentas de tu trabajo lo haces por una enfermedad comprobada.		
8	Te ausentas de tu trabajo por razones de carácter familiar.		
9	Has tenido tardanzas involuntarias a tu trabajo por motivos de fuerza mayor.		
10	Has tenido faltas a tu trabajo por el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal.		
11	Has faltado a tu trabajo por presentar problemas financieros.		
12	Has llegado tarde o faltado a tu trabajo por problemas de transporte.		
13	Te has ausentado del trabajo porque tu hijo o un familiar está enfermo		
14	Te ausentas o no asistes al instituto cuando te sientes desadaptada(o) a tu puesto de trabajo.		
15	El que te asignen tareas super especializadas te llevan a faltar a tu puesto de trabajo.		
16	Consideras que el no sentirte integrada a la institución te puede llevar a ausentarte de tu trabajo.		
17	Cuando estas sobrecargada(o) de tareas y responsabilidades has faltado a tu trabajo.		
18	Te ausentas de tu trabajo debido a que en la institución inciden en tus expectativas individuales.		

Dimensión: Factores Empresariales.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente los siguientes enunciados y marque con una (X) la opción de respuesta que mejor represente su opinión, según la siguiente escala: (SI) y (NO)

Ítem	Consideras que son factores de ausentismo laboral atribuible al Instituto:	SI	NO
19	Clima organizacional insostenible.		
20	La falta de liderazgo		
21	La falta de supervisión		
22	La falta de control interno		
23	El exceso de trabajo		
24	La poca motivación e incentivos al trabajador (a) que brinda el instituto.		

25	Las políticas que se aplican en la institución que no son equitativas.		
26	La ausencia de reconocimiento al trabajo desempeñado por el trabajador		
27	Los altos niveles de exigencia al trabajador no acordes al cargo		
28	Su incidencia en las expectativas individuales del trabajador.		

Dimensión. Los Factores de Riesgo laboral

Ítem	Consideras que los siguientes factores de riesgo laboral puede producir ausentismo laboral:	SI	NO
29	Un ambiente físico inapropiado en cuanto a iluminación		
30	Un ambiente de trabajo con poca ventilación		
31	El ruido en el medio laboral		
32	Factores ambientales o tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.		
33	La existencia de inseguridad ocupacional en cuanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.		
34	Tensiones emanados o provocados por o con motivo del trabajo.		
35	La fatiga producida por factores personales o ambientales		
36	Condiciones ergonómicas inadecuadas que afectan tu estructura musculoesquelética.		
37	Accidentes de trabajo		

PARTE III. Variable: Tipos de Ausentismo Laboral

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente los siguientes enunciados y marque con una (X) la opción de respuesta que mejor represente su opinión, según la siguiente escala: (SI) y (NO)

Dimensión: Legales e involuntarios

Ítem	Consideras que has faltado al instituto por factores Legales e involuntarios, tales como:	SI	NO
38	Enfermedad normal		
39	Accidente laboral.		
40	Licencias legales.		
41	Maternidad o adopción de 5 años		
42	Enfermedad profesional		

Dimensión: Personales o Voluntarios

Ítem	Consideras que has faltado al instituto por factores Personales o Voluntarios, tales como:		
43	Permisos particulares		
44	Ausencias no autorizadas		
45	Conflicto laborales.		
46	Cuidado de los hijos		
47	Salir a fumar.		
40	Retrasos		

Dimensión: Ausencia presencial

Ítem	Consideras que en tu trabajo tienes ausencia presencial porque tiendes a dedicar el tiempo de trabajo para realizar actividades, tales como:		
49	Consultar páginas Web.		
50	Usar correo electrónico con fines personales		
51	Leer el periódico.		
52	Llamadas a amigos y familiares.		
53	Pasear por los pasillos		

Dimensión: Razones conocidas e ignoradas

Ítem	Consideras que has faltado al instituto por razones conocidas e ignoradas, tales como:		
54	Vacaciones.		
55	Matrimonio.		
56	Cambio de domicilio		
57	Por razones que no pueden ser notificada con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente.		

[ANEXO - B]

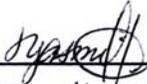
CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Yasmil Conde, titular de la cédula de identidad N° 4.402.187 de profesión Especialista en Ausentismo Laboral, por medio de la presente manifiesto haber revisado el instrumento en calidad de Especialista en el Área en Estudio, para su aplicación en el Trabajo Especial de Grado titulado: **AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE UN NÚCLEO DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA**, dicho instrumento fue objeto de observación para corregir las fallas que presentaba y saber si hay congruencia de términos en el mismo, ya que va a ser utilizado en la elaboración del Trabajo Especial de Grado para optar al Título de **Magíster en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral**.

Por todo lo anteriormente dicho, declaro mi conformidad con el diseño del instrumento con base a la experiencia que poseo en el área.

En la ciudad de Maracay, a los dieciocho días del mes de Diciembre de 2013.

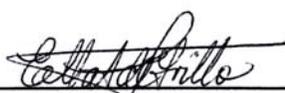

C.I. V- 4402187

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Elba Argueta de Grillo, titular de la cédula de identidad N°V-4.403.264 de profesión Especialista en Salud Ocupacional, por medio de la presente manifiesto haber revisado el instrumento en calidad de Especialista en **Metodología**, para su aplicación en el Trabajo Especial de Grado titulado: **AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE UN NÚCLEO DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA**, dicho instrumento fue objeto de observación para corregir las fallas que presentaba y saber si hay congruencia de términos en el mismo, ya que va a ser utilizado en la elaboración del Trabajo Especial de Grado para optar al Título de **Magíster en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral**.

Por todo lo anteriormente dicho, declaro mi conformidad con el diseño del instrumento con base a la experiencia que poseo en el área.

En la ciudad de Maracay, a los dieciocho días del mes de Diciembre de 2013.


C.I. V- 4.403.264.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Iliana Salazar, titular de la cédula de identidad N° 16.013.503 de profesión Docente en Metodología de la Investigación, por medio de la presente manifiesto haber revisado el instrumento en calidad de Especialista en el Área de **Contenido**, para su aplicación en el Trabajo Especial de Grado titulado: **AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE UN NÚCLEO DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA**, dicho instrumento fue objeto de observación para corregir las fallas que presentaba y saber si hay congruencia de términos en el mismo, ya que va a ser utilizado en la elaboración del Trabajo Especial de Grado para optar al Título de **Magíster en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral**.

Por todo lo anteriormente dicho, declaro mi conformidad con el diseño del instrumento con base a la experiencia que poseo en el área.

En la ciudad de Maracay, a los dieciocho días del mes de Diciembre de 2013.

Iliana Salazar
C.I.V. 16 013 503

[ANEXO - C]

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD KR₂₀

Inst	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
5	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
6	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
7	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
8	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
9	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
	0,000	0,090	0,000	0,210	0,250	0,000	0,090	0,210	0,240	0,210	0,250	0,210	0,160	0,160	0,160	0,160	0,210	0,210	0,210	0,250	0,210	0,210	0,240	0,240	0,210	0,210	0,240	0,250	0,240

Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	Item48	Item49	Item50	Item51	Item52	Item53	Item54	Item55	Item56	Item57	Item58		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	64
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	64
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	87
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	90
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	84
1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	78
0,210	0,240	0,250	0,240	0,240	0,250	0,210	0,210	0,160	0,210	0,210	0,160	0,210	0,250	0,000	0,210	0,210	0,210	0,210	0,250	0,210	0,240	0,250		

$$Kr_{20} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum(p_i q_i)}{\sigma_i^2} \right)$$

$$Kr_{20} = \left(\frac{52}{52-1} \right) \left(1 - \frac{9,347}{110,742} \right) = 0,935$$

$\sum(p_i q_i)$	10,170
σ_i^2	141,010
$(k/(k-1))$	1,020
Kr ₂₀	0,947