



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL
MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE
SALUD PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO**

Autora:
Carmen Libia Vivas Ramírez

Tutora:
Dra. Nuvia Pernía Hoyos

Bárbula, Noviembre de 2018.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL
MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE
SALUD PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO**

Autora:
Carmen Libia Vivas Ramírez

Trabajo de Grado presentado ante el Área de Estudios de
Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al
Título de Magister en Derecho del Trabajo.

Bárbula, noviembre de 2018



Universidad de Carabobo

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

ACTA DE APROBACION

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y
POLÍTICAS
Dirección de Postgrado

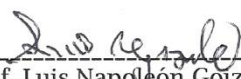
Av. Salvador Allende
Edif. De la FCJP, piso 3
Ciudad Universitaria
Bárbula - Naguanagua
Edo. Carabobo

Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto de Trabajo de Grado, titulado: "AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE SALUD PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO" presentado por la ciudadana: CARMEN LIBIA VIVAS RAMÍREZ, titular de la cédula de identidad N° V- 5.732.617 participante del Programa de MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

La profesora Nuvia Pernía Hoyo aceptó la tutoría de éste trabajo.

En Campus Bárbula, a los veinticuatro días del mes de enero 2017.

Por la Comisión Coordinadora:


Prof. Luis Napoleón Goizueta Herrera
Coordinador del Programa




Prof. Rebeca Castro Soto
Miembro de la Comisión


Prof. Rosa Graciela Ojeda
Miembro de la Comisión



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL
MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE
SALUD PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO**

Tutora: Dra. Nuvia Pernía Hoyo

Acepto la tutoría del presente Trabajo según las condiciones del Área
de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo

Firma Autógrafa

Cédula de Identidad N° V-12.772.595

Bárbula, 12 de diciembre de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **NUVIA PERNÍA HOYO**, en mi carácter de tutora del trabajo de grado para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo, denominado: **"AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE SALUD PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO"**, presentado por la Ciudadana **CARMEN LIBIA VIVAS RAMÍREZ**, titular de la Cédula de Identidad N° V-5.732.617, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que designe la comisión respectiva.

En Bárbula, a los 24 días del mes de enero de 2018.


Dra. Nuvia Pernía Hoyo
Cédula de Identidad N° V-12.772.595



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



INFORME DE ACTIVIDADES TUTOR – ALUMNA

Alumna: Carmen Libia Vivas Ramírez

Tutora: Dra. Nuvia Pernía Hoyo

Fecha de Reunión	Actividad Realizada	Firmas:
Año 2015	Preparación del Proyecto con la Profesora de Seminario relacionadas con la temática a abordar	Profesor: Cursante:
Enero a Marzo 2016	Ordenación y sistematización de la información	Profesor: Cursante:
06-04-2016	Consulta con la Profesora Tutora el contenido el proyecto	Profesor: Cursante:
29-04-2016	Consulta con la Profesora Tutora el contenido el proyecto	Profesor: Cursante:
Mayo – octubre 2016	Preparación Preliminar del Proyecto de Trabajo de Grado	Profesor: Cursante:
20-11-2017	Consulta con la Profesora Tutora de contenido	Profesor: Cursante:
12-12-2016	Presentación del Proyecto por ante la Comisión Coordinadora	Profesor: Cursante:
24-01-2017	Aprobación del Proyecto por la Comisión Coordinadora	Profesor: Cursante:
01-03-2017	Consulta con la Profesora Tutora avances del Trabajo de Grado	Profesor: Cursante:
24-03-2017	Consulta con la Profesora Tutora avances del Trabajo de Grado	Profesor: Cursante:

12-04-2017	Consulta con la Profesora Tutora Elaboración y Revisión Instrumentos	Profesor: Cursante:
07-09-2017	Consulta con la Profesora Tutora Revisión Aprobación Instrumentos a Aplicar	Profesor: Cursante:
30-10-2017	Aprobación Juicio de Expertos – Validación del Instrumento	Profesor: Cursante:
01 al 05-11-2017	Aplicación de Instrumentos	Profesor: Cursante:
06 al 30-11-2017	Consulta con la Profesora Tutora avances del Trabajo Final de Grado	Profesor: Cursante:
21-12-2017	Consulta con la Profesora Tutora avances del Trabajo Final de Grado	Profesor: Cursante:
20-01-2018	Revisión General final por parte de la Tutora de contenido	Profesor: Cursante:
21 al 24-01-2018	Ediciones finales posteriores a la revisión. Entrega en la Dirección de Postgrado para sometimiento a revisión y evaluación	Profesor: Cursante:

Firma de la Alumna: _____

Firma de la Tutora: _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros, miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la **"MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO"** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado mencionado: **"AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE SALUD PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO"** presentado por **CARMEN LIBIA VIVAS RAMÍREZ**, titular de la cedula de identidad N°**5.732.617**, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de **"MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO"**, consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como:

Aprobado

Apellidos y Nombres

Thania Oberto

Valera Henriquez Bruno Manuel

PENÚA Haya XUVIA

Firma

[Firma]
[Firma]
[Firma]

Valencia, Noviembre 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ACTA DE DISCUSION DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 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 Jurídicas y Políticas, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 94 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dirección de Asuntos
Estudiantiles

Av. Salvador Allende,
Edif. de la FCJP,
torre norte, piso 3
Ciudad Universitaria
Bárbula - Naguanagua
Edo. Carabobo

“AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE SALUD PRIVADO EN VALENCIA, EDO. CARABOBO”

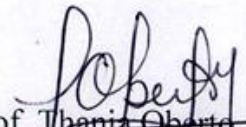
Presentado para optar al grado de MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO por el (la) aspirante:

VIVAS RAMIREZ CARMEN LIBIA

C.I. 5.732.617

Habiendo examinado el Trabajo presentado, decidimos que el mismo está **APROBADO.**

En Valencia, a los veintiocho días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.

Prof.  Thania Oberto. (Pdte)

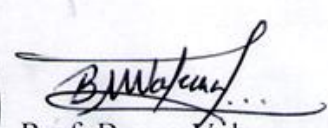
Fecha: 28/11/2018



Prof.  Nuvia Pernia.

Fecha: 28/NOV/2018

(TUTORA)

Prof.  Bruno Valera.

Fecha: 28/11/2018

DEDICATORIA

A la memoria de mi Padre José Domingo (†), quien amorosamente me motivó a leer, hoy viendo los frutos de su enseñanza, riqueza intelectual.

A mi Madre Rosa Julia, ejemplo de Mujer, con su sabiduría inculcó valores y principios, en la búsqueda de ser cada día mejor ser humano, dando siempre lo mejor de sí.

A mi Hija Eleana, quien es el motor de mi vida, y desde siempre el mejor regalo de Dios. Orgullosamente bendecida.

A los demás integrantes de mi Familia, tanto biológica como de la vida, sus palabras de aliento y apoyo incondicional, las valoro cada día.

A mis compañeros de Maestría, quienes alimentaron mi ser, además de compartir experiencias y conocimientos.

“En la vida triunfa,
el que persevera,
el que se esmera,
el que persiste, el que sabe que no es fácil
pero continua insistiendo,
si se cansa, descansa y continua.

Por eso es que....

Jamás me rendí,

Jamás me rindo....

Y jamás me rendiré!” Anónimo

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi Padre todopoderoso. Gracias por todo.

A Jesucristo, gran maestro, quien me enseña el camino a seguir.

A la Universidad de Carabobo, fuente de saber y pensar. Mi alma mater.

Al Dr. Napoleón Goizueta, por tener la deferencia de invitarme a cursar la maestría.

A la Dra. Nuvia Pernía H., mi tutora, a quien valoro por su dedicación y compromiso; impulsando con conocimientos mi capacidad intelectual.

A los Mgs. Irma Nieves, Ernesto Valera y Bruno Valera, por su valioso aporte en el desarrollo de mi investigación.

A los Profesores, durante el desarrollo de la maestría, por compartir sus conocimientos y fomentar la investigación.

A la Institución objeto de estudio, por permitirme realizar la investigación, en especial a la Licenciada Magaly Lovera y Licenciado Gilberto Delgado M.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL MARCO
REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE SALUD
PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO**

Autora: Carmen Libia Vivas Ramírez
Tutora: Dra. Nuvia Pernía Hoyo
Fecha: 28 de noviembre de 2018

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución, para el cual se identificó el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo, se determinaron las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 y se identificó la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo. El trabajo se ubicó en el nivel descriptivo, el diseño estuvo apoyado en la realización de una investigación de campo y su carácter cuantitativo; la población estuvo constituida por ciento veinte (120) trabajadores, la muestra estudiada de veinte (20) enfermeras del área de hospitalización; las técnicas de recolección de datos fueron documental y la entrevista estructurada; los instrumentos aplicados fueron lista de chequeo y el cuestionario; la validez se realizó por juicio de expertos, el nivel de confiabilidad fue “Muy Alta” (92,30%). Al realizar el análisis, se concluye que el extenso marco normativo laboral vigente en Venezuela favorece el ausentismo como una consecuencia de la excesiva protección legal al trabajador, tal como se evidencia en los resultados del estudio, por lo que ha generado una carga a los costos laborales de la institución objeto de estudio, y reduciendo su capacidad competitiva. Finalmente, se recomienda a la organización crear un programa de incentivos continuos para el personal que aporte a la mejora de la capacidad productiva y de atención al servicio prestado, el cual pueda contribuir a una mejor calidad de vida del personal y su entorno familiar, redunde en una disminución del ausentismo laboral y en una organización más competitiva.

Palabras clave: Ausentismo laboral, marco regulatorio, actores sociales.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**WORK ABSENTEEISM IN THE VIEW OF THE CURRENT LABOR
FRAMEWORK IN A PRIVATE HEALTH CENTER IN VALENCIA,
CARABOBO.**

Author: Carmen Libia Vivas Ramírez

Tutor: PhD. Nuvia Pernía Hoyo

Date: November 28th, 2018

ABSTRACT

The present research had the sole purpose of analyzing the work absenteeism in the view of the current labor framework in a private health center in Valencia in order to recommend the necessary measures which allow the institute to improve the competitiveness, identifying the current regulatory frame that supports the work absenteeism in Venezuela. Therefore, the different causes of absenteeism during the first half of 2017 were identified as well as the workers' points of view in relation with the regulatory frame in regards to the work absenteeism. The investigation was classified into a field, descriptive and quantitative research; the studied population was one hundred and twenty (120) workers, and twenty (20) nurses from the hospitalization area participated as the sample, the data collection techniques were documentary and the structured interview, the checklist and the questionnaire were applied as research instruments, the validity was made by the expert judgment and the level of reliability was "Very High" (92,30%). By carrying out the analysis of this study, it concluded that the wide regulatory frame in Venezuela favour the work absenteeism as a consequence of the legal protection of workers as the results show it, generating a burden to the labor costs and minimizing the competitiveness in the institute where the investigation took place. Finally, it is recommended to create a worker incentive program that improves the productive capacity and the customer service which contribute to a better quality of life not only for the staff but also for their family environment, decreasing the work absenteeism and becoming in a competitive organization.

Key words: work absenteeism, regulatory framework, social actors.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	x
AGRADECIMIENTO	xi
RESUMEN	xii
INDICE DE CUADROS	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	11
Justificación de la Investigación.....	11
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	14
Bases Teóricas.....	22
Ausentismo (Absentismo) Laboral.....	22
Tipos de Ausentismo (Absentismo) Laboral.....	24
Marco Regulatorio Laboral.....	31
Marco Normativo en Venezuela que da Soporte Legal al Ausentismo....	
Laboral	34
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de Investigación.....	41
Método y Estrategia Metodológica.....	41
Población y Muestra.....	46

Técnicas e Instrumentos a Emplear.....	46
Validez y Confiabilidad.....	48
Limitaciones.....	50
Línea de Investigación de la cual deriva el trabajo conforme al diseño de la Maestría.....	51
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	52
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	75
LISTA DE REFERENCIAS	
Bibliográficas.....	78
ANEXOS.....	86

INDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
01. Cuadro Técnico Metodológico.....	43
02. Causas del Ausentismo y Marco Normativo Laboral que da Soporte al Ausentismo Laboral.....	52
03. Tabulación del Cuestionario N° 2.....	62
04. Indemnización por reposo (incapacidad temporal).....	63
05. Pagos por permisos legales (consultas médicas prenatales).....	64
06. Pagos por permisos legales (nacimiento de hijos).....	64
07. Pagos por permisos legales (lactancia materna).....	65
08. Pagos por permisos legales (consultas pediátricas).....	66
09. Pagos por permisos legales (estudios).....	66
10. Pagos por permisos legales (muerte de familiares).....	67
11. Bono de alimentación.....	67
12. Prestación de antigüedad e intereses de prestaciones sociales.....	68
13. Disfrute y pago de vacaciones.....	69
14. Dotación de uniformes y zapatos.....	69

INTRODUCCIÓN

En los últimos años el ausentismo laboral se ha considerado como un fenómeno complejo de las organizaciones a nivel mundial, afectándoles de manera considerable, pues perjudica e impide el logro adecuado de sus objetivos. Este fenómeno ha sido asociado fundamentalmente, sobre todo, a procesos de incapacidad temporal, maternidad, entre otras, es decir, ha sido estudiado desde el aspecto conductual u organizativo, ya sea relacionado directamente o no con la actividad laboral. Asimismo, distintas disciplinas han investigado dicho fenómeno, tales como: la psicología, la economía, la medicina, la economía y la administración de empresas, además en los ámbitos de la economía laboral, la organización industrial y recursos humanos. Sin embargo, desde el campo jurídico no ha sido abordado, razón por la cual la autora, consideró una excelente oportunidad dicho estudio, tomando en cuenta la extensa legislación laboral que posee Venezuela.

En tal sentido, la presente investigación tiene como propósito analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada.

En función a lo anterior, la investigación se estructuró considerando la organización clásica por capítulos; en el Capítulo I denominado El Problema, en el cual se expone el planteamiento del problema, a través de las siguientes interrogantes: ¿Con la aplicación del marco normativo laboral vigente, se ha incrementado el ausentismo laboral en la institución de salud privada? ¿Cuáles son las causas más frecuentes de ausentismo laboral en la empresa objeto de estudio? ¿Cuál o cuáles normas laborales en su articulado permiten a los trabajadores ausentarse y percibir beneficios socioeconómicos? ¿Cuál es la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente, en cuanto a si les motiva asistir más al trabajo o

por el contrario les permite ausentarse más?; los objetivos de la investigación, fueron planteados específicamente: identificar el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral en un centro de salud privado en Valencia, determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio, e identificar la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo; la justificación, se planteó desde cuatro dimensiones: la organizacional, la académica, la metodológica y la social.

Seguidamente el Capítulo II, cuyo título es Marco Teórico Referencial, el cual contiene los antecedentes de la investigación, donde se presentó los que sirvieron de base para el desarrollo del estudio, a nivel internacional Rojas, L. (2014), Villaplana, M. (2012), y Lemus, E. (2011); nacionalmente Villano, M. (2014), Navarro, G. (2012), Arteaga, O. (2011), y Romero, D. (2011); las bases teóricas, fueron desarrolladas a través de diversos autores en referencia a la definición de ausentismo (absentismo) laboral, tipos de ausentismo laboral, destacando algunos factores que contribuyen al ausentismo laboral, y los modelos teóricos explicativos los cuales intentan abordar las causas más comunes de las ausencias. También fue abordado el marco regulatorio laboral, citándose para ello los instrumentos jurídicos por el cual está constituido el marco normativo en Venezuela que da soporte al ausentismo laboral.

Luego el Capítulo III, denominado Marco Metodológico, conformado por la naturaleza de la investigación la cual se desarrolló según su carácter, y en base a los objetivos planteados se usó el método cuantitativo, la profundidad de la investigación desarrollada es de tipo descriptiva, y según el lugar, la presente investigación es de campo; la estrategia metodológica para el logro de los objetivos se apoyó en el cuadro técnico metodológico; la población compuesta por 120 trabajadores y la muestra tomada fue de 20 enfermeras del área de hospitalización; las técnicas de

recolección de datos fueron documental y la entrevista estructurada, y los instrumentos aplicados fueron la lista de chequeo y el cuestionario; validez, fue realizada a través de juicio de expertos; confiabilidad, elaborada a través de una prueba piloto; limitaciones y línea de investigación de la cual deriva el trabajo conforme al diseño de la maestría.

Por último, el Capítulo IV, titulado Análisis e Interpretación de los Resultados en el que se desarrollaron los objetivos de la investigación; finalmente las Conclusiones que se desprenden de la investigación, así como las Recomendaciones consideradas oportunas y pertinentes por la autora.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su fundación en 1919, ha buscado mejorar las condiciones de trabajo y dar un marco integral de desarrollo socioeconómico internacional, manteniéndose en una constante búsqueda de fórmulas consensuadas que promuevan la competitividad de los países con base en la valorización del trabajo y de las personas que lo desempeñan. En este sentido, la OIT (2009) afirma que las normas internacionales del trabajo son:

El resultado del mayor ejercicio democrático del mundo, basado en un proceso participativo de carácter tripartito, que parte del reconocimiento de la diversidad cultural, política y socioeconómica de los Estados Miembros y la sintetiza en el marco de la universalidad, de los valores y principios que hacen a la justicia social, combinando así la forma y contenido de la democracia (p. 11).

En este aspecto, es importante considerar a la justicia social, como el marco de valores y principios que orienta y determina a la función normativa; colocando así a las personas en el centro del desarrollo.

Ahora bien, la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944, al referirse a los fines y objetivos de la OIT (2009) establece que:

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, lo

que debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional (p. 15).

Por tanto, las normas no son sólo un instrumento de regulación de las relaciones sociales, sino un pilar en la construcción del Estado Social; de allí que la adopción de las normas a través de actividades de carácter tripartito por parte de los países miembros de la OIT, sirvan para establecer las directrices jurídicas de carácter mínimo que regulan el mundo del trabajo con el fin de alcanzar la justicia social.

Ahora bien, en Venezuela, tal y como se conoce contemporáneamente, el derecho laboral nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928, tal como lo señala la exposición de motivos en la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

Que permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales, y se afianza con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, que estableció un conjunto de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo (p. 1).

Es así, como esta Ley se mantuvo vigente por casi 55 años, durante los cuales fue objeto de sucesivas reformas parciales (en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983), sufriendo una evolución sustantiva en 1991, cuando le fue otorgado carácter orgánico, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo del 1º de mayo de 1991. Seis años después se produjo una importante reforma de esta ley, la cual fue sancionada en fecha 19 de junio de 1997, donde se eliminó la retroactividad del cálculo de la prestación de antigüedad.

Así entonces, en 1999 a través de la Asamblea Nacional Constituyente se promulga la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV),

cuyo objetivo central fue, “transformar el Estado y crear un nuevo ordenamiento jurídico que permita el funcionamiento efectivo de una democracia social y participativa” (CRBV, Epígrafe, 1999), y allí, entre sus disposiciones transitorias ordena que la legislación laboral contemple normas que “regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva” (CRBV, disposición transitoria Cuarta, numeral 3).

Por tanto, es con la entrada del nuevo siglo, surge el Socialismo del Siglo XXI, en donde este sistema socialista pretende implantar en Venezuela un cambio en el esquema de producción, en las relaciones de producción basado en la igualdad social, la cual conlleva a una ruptura del esquema de subordinación, basado en una supuesta relación de fraternidad, de amor y compañerismo. Este sistema socialista pretende poner de relieve los intereses colectivos y ubicar por debajo las individualidades, ya que su intención es propiciar el bien común, para esto, los medios de producción deben ser propiedad del estado, es decir, mayoritariamente propiedades públicas o sociales, tal como lo establece dentro de uno de los objetivos estratégicos, el Programa Plan de la Patria 2013 – 2019, específicamente el número 2.3.6., que señala “impulsar y consolidar una economía productiva, redistributiva, post-rentista, post-capitalista sobre la base de un amplio sustento público, social y colectivo de la propiedad sobre los medios de producción” (p. 24).

Sin embargo, aún con el mandato de la Constitución de 1.999 señalado anteriormente, concretamente en la disposición transitoria cuarta, numeral tercero, no es sino hasta el 07 de mayo del año 2012 cuando se ejecuta a través de un Decreto Ley, la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (en lo adelante LOTTT), donde se evidencia en el mundo laboral cómo los cambios incorporados en la nueva estructura jurídico laboral ponen de manifiesto la tendencia a ser rígida la regulación de las relaciones nacidas entre los sujetos tradicionales de la dinámica laboral, acabando con un modelo que durante décadas pretendió flexibilizar

el marco normativo venezolano. Según lo explicó Espinoza (miembro de la Comisión Presidencial que redactó la LOTTT) en declaraciones al Diario El Nacional (2013):

En la nueva normativa la estabilidad es absoluta, porque el patrono no puede revertir la orden de reenganche con indemnización. El trabajador adquiere el derecho de escoger entre reincorporarse o recibir el pago de ley o el que él negocie (p. Economía).

De esta manera, el marco regulatorio, pasa de regir las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos protagónicos del trabajo. En este sentido, el hecho social del trabajo, además de constituir un proceso fundamental, es considerado por la LOTTT como un proceso social, el proceso social del trabajo.

Cabe mencionar, en el articulado del referido marco regulatorio laboral, donde establece durante el tiempo de la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario, siempre y cuando no sea por enfermedad o accidente tanto común como ocupacional, pues establece para estos casos, el patrono o la patrona pagará al trabajador o la trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. Vale la pena destacar, que en todos los casos de suspensión de la relación de trabajo mientras dure ésta, se computará la antigüedad del trabajador o trabajadora tanto para el cálculo de las prestaciones sociales, intereses, vacaciones, entre otros; además de los beneficios contractuales y los aportes al sistema de seguridad social.

Asimismo, tanto en la LOTTT como en la Ley para la Protección de la Familia, la Maternidad y Paternidad concatenada con la Ley de la Promoción y Protección de la Lactancia Materna, establecen permisos remunerados entre otros, para el descanso pre y postnatal, licencia o permiso de paternidad, niño en adopción y permiso de

lactancia materna. Aunado a estos permisos remunerados por la LOTTT, existen otros instrumentos de contenido laboral, tales como, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento, Ley de Cestaticket Socialista (Alimentación), la Ley del Deporte que reconocen el pago del salario por permisos otorgados o el bono de alimentación de acuerdo a los permisos o licencias y reposos otorgados respectivamente en las referidas leyes.

En este sentido, cabe destacar el incremento paulatino que desde la fecha de promulgación de la LOTTT (mayo 2012) hasta el primer semestre del año 2017, y aunado a las constantes reformas a la normativa laboral, han tenido las ausencias del personal en el centro de salud privado objeto de estudio; como lo son por maternidad, empleo secundario, enfermedad, cuidado de familiares, fuerza mayor, entre otros; por lo que se ha generado la necesidad de contratar más personal que sustituya dichas ausencias, así como el aumento de días no laborables; donde se ha desmejorado la calidad del servicio a los pacientes, aumento de los costos, por consiguiente una considerable merma en la productividad y en consecuencia una empresa de servicios de salud menos competitiva.

Es importante indicar, que en las empresas de servicios de salud privada en Venezuela, el personal de atención directa al paciente (enfermeras, médicos, camilleros, camareras), gozan por uso y costumbre de una homologación en su jornada de trabajo respecto al sector público, teniendo una jornada semanal menor a la establecida en las anteriores leyes del trabajo; así como en la LOTTT, de treinta y seis (36) horas hasta el 06 de mayo de 2013, y a partir de allí, se ha reducido a treinta (30) horas la jornada semanal, promediando en una rotación de ocho (08) semanas para tener dos (02) días de descanso semanal rotativos y una hora de descanso interjornada, lo que se reduce efectivamente a una jornada de trabajo semanal de veintidós horas y media (22,5), para de ésta manera dar cumplimiento a lo establecido tanto en la LOTTT como en el Reglamento Parcial LOTTT, y reduciéndose aún más,

en los supuestos en los que circunstancialmente las trabajadoras de su jornada diaria de cinco horas y media (5,5) tienen permiso de tres (3) horas diarias para lactancia materna.

Cabe señalar también, que la entidad de trabajo objeto de estudio, por ser una maternidad, la naturaleza del negocio es servicios de salud en la especialidad de gineco obstetricia. Ello hace que, estadísticamente, el mayor porcentaje de la población de trabajadores sea personal femenino en edad productiva y reproductiva, y simultáneamente, por representar el Departamento de Enfermería la mayor población de la institución mencionada, ha sido seleccionado este colectivo como elemento central de la investigación.

Lo anteriormente señalado, es referido de acuerdo a la obtención directa de la información de la Gerencia de Recursos Humanos, en el mencionado centro de salud privado, -de allí la inquietud por la investigación- que permitió analizar el ausentismo laboral, a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado de la ciudad de Valencia, Estado Carabobo.

A lo expuesto, Lucena (2008) afirma lo siguiente:

La valoración de las Relaciones de Trabajo como sistema de actores, instituciones y normas, es evaluada por la justicia y equidad que de ella se derivan. Es decir, si en el mundo del trabajo predomina la injusticia, la arbitrariedad y la desigualdad, necesariamente hay que plantearse la revisión de los elementos de las Relaciones de Trabajo. Pero ello pudiera ser, la revisión de los actores, es decir su composición, su comportamiento, su transparencia, su eficiencia, su representatividad o pudiera ser la revisión de las Instituciones, o de las normas, o varios de estos elementos o el conjunto global de ellos. Se trata de un mundo tan dinámico que su revisión constante es lo normal (p.268).

En este caso, se hace necesario revisar el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras luego del vigente marco regulatorio laboral en cuanto a si les ha motivado a asistir al trabajo o por el contrario se ausentan más como una consecuencia de la excesiva protección e inflexibilidad del mismo. Para ello se hace necesario definir lo que se considera ausentismo laboral, tomando como referencia a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, según refiere Balderas (2005:234.) como: “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir”.

A partir de la situación expuesta, se presentan las siguientes interrogantes: ¿Con la aplicación del marco normativo laboral vigente, se ha incrementado el ausentismo laboral en la institución de salud privada? ¿Cuál o cuáles normas laborales en su articulado permiten a los trabajadores ausentarse y percibir beneficios socios económicos? ¿Cuáles son las causas más frecuentes de ausentismo laboral en la empresa objeto de estudio? ¿Cuál es la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente, en cuanto a si les motiva asistir más al trabajo o por el contrario les permite ausentarse más?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada.

Objetivos Específicos

1. Identificar el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral en un centro de salud privado en Valencia.
2. Determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio.
3. Identificar la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo.

Justificación de la Investigación

Dadas las condiciones por las cuales ha venido evolucionando el marco regulatorio laboral en los últimos dieciocho años con la entrada del sistema socialista, llamado Socialismo del Siglo XXI y toda la concepción política, económica y social del país que ha repercutido en la aprobación de leyes, reglamentos y decretos, el derecho laboral ha sufrido cambios importantes, lo que conlleva a revisar el efecto que estos han tenido en el comportamiento de los trabajadores, especialmente luego de la entrada en vigencia del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras junto al permanente Decreto de Inamovilidad Laboral.

En este sentido, la investigación desarrollada se justifica porque el ausentismo laboral no ha sido abordado desde el campo jurídico, razón por la cual la autora considera una excelente oportunidad dicho estudio, tomando en consideración la extensa legislación laboral que posee Venezuela; y aunado a que el ausentismo laboral, es considerado como uno de los factores que influye negativamente en el

incremento de los costos laborales, desmejora en la calidad del servicio, por consiguiente una considerable merma en la productividad y en consecuencia, en la competitividad. Es así entonces, cuando una persona del sector salud falta a su trabajo (ausencia laboral), en la mayoría de los casos (enfermeras, médicos, camilleros, camareras) de forma inevitable debe ser suplido por otro trabajador; requiriéndose cada vez más la necesidad de contratar un número mayor de personal, por lo que resulta oportuno analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en este centro de salud privado en Valencia.

Por lo expuesto, la importancia de esta investigación se establece en cuatro dimensiones:

1. Desde la dimensión Organizacional, representa un aporte ya que a través de ella estudia el marco regulatorio laboral vigente con énfasis en aquellos que le permite al trabajador ausentarse de su puesto de trabajo, y a su vez obtener beneficios económicos y sociales, junto a los que establecen una excesiva protección, permitiéndole a la organización generar estrategias que contrarreste el ausentismo laboral, a fin de mejorar la competitividad de la misma.
2. Desde la dimensión Académica, el presente estudio da pie a que sea considerado para preparar o sugerir la elaboración de líneas de investigación, diplomados, o algún seminario enfocado en el sector salud, que den herramientas a los diferentes profesionales del área a objeto de mejorar su visión y la capacidad estratégica para administrar en forma adecuada al talento humano bajo este esquema laboral.
3. Desde la dimensión Metodológica, la contribución está enmarcada en cuanto a que existiendo estudios de ausentismo laboral en el país, no se han encontrado investigaciones donde se analice el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del

marco regulatorio laboral vigente en empresas de servicios de salud privada, lo que le da una mayor relevancia a la investigación; pues no ha sido abordado metodológicamente, sino a través de artículos de opinión, críticas, entre otros, evidenciándose así la necesidad del estudio a través del presente trabajo de investigación.

4. Desde la dimensión Social, la investigación planteada constituirá una importante fuente de información para otros investigadores respecto del tema objeto de estudio y a su vez presenta un marco de referencia para otras investigaciones que deseen profundizar y ampliar los contenidos con relación a las variables en estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En relación con el marco teórico, el cual constituye uno de los aspectos más relevantes dentro del proceso investigativo, pues permite al investigador familiarizarse con todos los aspectos que llevarán a comprender con más precisión el objeto de estudio, de esta forma se determina la perspectiva adoptada para el análisis; al respecto Sabino (1992) señala que el propósito del marco teórico es:

Dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. Es decir, se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos referentes al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útiles en nuestra tarea (p. 22) .

A los efectos del presente estudio y tomando en consideración la importancia de esta etapa del proceso de investigación, se presenta a continuación lo concerniente al marco teórico referencial.

Antecedentes de la Investigación

En este punto se debe señalar, a los antecedentes de la investigación tal como lo refiere Arias F. (2006:14) son “los estudios previos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio”. Para el desarrollo del presente capítulo se consultaron diversos estudios, y se citaron aquellos que están relacionados con el tema de investigación, a continuación se presentan aquellos que servirán de base para el desarrollo del presente estudio de investigación.

A nivel internacional, Rojas, L. (2014) desarrolló una investigación para optar al título de Magister en Salud Pública, en la Universidad de Chile, titulada **“Estudio Descriptivo del Ausentismo Laboral en Trabajadores del Sistema Público de Salud en Chile”**, el objetivo del trabajo, según la autora, es describir el ausentismo por incapacidad laboral, mediante el análisis de las principales características de tipo sociodemográficas, de condiciones de empleo y condiciones de trabajo pertenecientes a los Establecimientos Autogestionados en Red del Sistema Público de Atención en Salud en Chile durante el año 2012. Metodológicamente, es un estudio de diseño transversal con carácter descriptivo.

De esta manera la autora expone, que el 67% de los trabajadores pertenecientes a los establecimientos Autogestionados en red se ausentó por incapacidad laboral, principalmente a causa de enfermedad común, es decir, alcanzaron altos índices de ausentismo, con una tasa de incapacidad promedio anual de 17 días de ausencia por trabajador, una tasa de frecuencia de 3 licencias médicas al año y una tasa de gravedad de 6 días de duración por cada licencia médica presentada. En cuanto a las características de tipo sociodemográficas, de condiciones de empleo y condiciones de trabajo resultaron significativamente entre los trabajadores que se ausentaron y los trabajadores que no se ausentaron por incapacidad laboral, excepto para las variables de estamento y horas semanales de contratación.

El trabajo de grado presentado por la precitada autora, es relevante para esta investigación, ya que describe antecedentes para el estudio del ausentismo laboral en el sector salud, uno de los tópicos de la investigación. Asimismo, destaca que las causas que originan la ausencia de un trabajador de su puesto de trabajo son múltiples, pero señala como la más frecuente a la ausencia por enfermedad, que junto a los accidentes laborales y particulares logran constituir hasta tres cuartas partes del ausentismo en todos los sectores de actividad. Igualmente enfatiza en la investigación, las consecuencias económicas que genera el ausentismo laboral así

como la alteración de la estructura organizacional de las empresas, que en el caso del sector salud implica un mayor desgaste en el trabajo del resto de los trabajadores, desencadenando aun más en ausencias, conllevando a largo plazo un deterioro en la oferta de las prestaciones de salud y un empobrecimiento de la calidad de atención a los usuarios; coincidiendo ésta investigación con parte del enfoque de la situación planteada por la investigación objeto de estudio con respecto a la variable ausentismo laboral en un centro de salud privado.

También fuera de nuestras fronteras, Villaplana G., María D. (2012), en la investigación realizada para optar al título de Doctora en Ciencias del Trabajo, en la Universidad de Murcia, España, denominado: **“El Absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el período 2005-2010”**, cuyo objetivo fue analizar el fenómeno del absentismo laboral mediante la descripción de la incapacidad temporal por contingencia común y de las variables relacionadas con la misma en la población de trabajadores de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social durante el período 2005-2010. Es un estudio descriptivo retrospectivo.

En dicha investigación, la autora diseñó dos partes claramente diferenciadas, la primera, expone el desarrollo teórico del absentismo; definiendo el concepto y justificó el marco de actuación y el modelo psicosocial en el que se fundamentó el análisis de las variables incluidas en el estudio. La segunda, correspondió a la parte empírica del trabajo en la que, además de describir el perfil de las ausencias durante un periodo de seis años, analizó la relación de estas con las distintas variables y su efecto en los indicadores de absentismo.

Es así como la investigadora pudo llegar a la conclusión que existen una serie de variables relacionadas al ausentismo laboral. Durante los seis años que abarca el estudio se presentaron diferencias relevantes entre las variables de edad , el sector, la

actividad, el tipo de contrato y la base reguladora diaria a percibir en situación de incapacidad temporal entre hombres y mujeres. La duración de la baja por enfermedad se correlaciona positivamente con la edad, confirmando mayor duración del ausentismo según aumenta la edad. Por otro lado, el índice de ausentismo es mayor en mujeres, en los que tienen un empleo fijo y están contratados como indefinidos o fijos-discontinuos; así como en el sector servicios y en las zonas industrializadas.

También señala la autora, respecto a la distribución temporal de ausentismo, muestra variaciones en función al día de la semana y la época del año, destacando una mayor frecuencia de bajas los lunes, en comparación al resto de días de la semana; así como un aumento de las bajas tras la finalización de los periodos festivos y vacacionales durante el año.

La investigación referida contribuye al presente trabajo de grado, en cuanto a que plantea escenarios de ausentismo laboral por incapacidad temporal por contingencia común, siendo para el caso de estudio una parte de las causas a abordar, tomando en consideración los resultados de dicha investigación en cuanto a la edad, el sector, la actividad, el tipo de contrato y la base reguladora diaria a percibir en situación de incapacidad temporal entre hombres y mujeres, pues durante el abordaje de la investigación se consideran tales aspectos, referidos a la protección del marco regulatorio laboral venezolano.

Continuando a nivel internacional, Lemus, E. (2011) en su trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración de Recursos Humanos, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, titulado: **“Causas que Originan el Ausentismo Laboral y su Impacto en la Productividad del Trabajo en las Empresas de Call Center con más de 50 Colaboradores Ubicados en las Zonas 10 y 13”**, planteó como objetivo principal de la investigación determinar las causas

que originan el ausentismo y su impacto en la productividad del trabajo en las empresas de Call Center ubicadas en las zonas 10 y 13 de la ciudad de Guatemala. En relación a la metodología, seleccionó el tipo de investigación descriptiva.

De igual forma, el precitado autor señaló en el estudio que las causas más comunes de ausencias en los agentes telefónicos de la empresa son por estudios de los mismos, debido a que la mayor parte del personal se ausenta de forma intempestiva a presentar exámenes o tareas imprevistas; otra causa importante es el transporte, considerando la distancia de la vivienda del colaborador a su trabajo y el horario que asiste; a esto se le suman las ausencias por enfermedad, propia o de algún pariente (hijo, madre), y las causadas por otro empleo. El mayor impacto que genera el ausentismo en las empresas de Call Center es en la pérdida de llamadas salientes o entrantes, redundando en la productividad y en pérdidas monetarias significativas; así mismo las personas que si llegan al turno se ven afectadas por el ausentismo de sus compañeros en la recarga de trabajo y su turno se vuelve más largo, provocándoles un desgaste extra por la cantidad de llamadas.

El aporte de esta investigación en el presente trabajo de grado se relaciona con las diversas causas comunes que afectan al ausentismo laboral en la empresa objeto de estudio y la propuesta de incentivos a fin de disminuir dichas ausencias, lo cual le permitirá tener una mayor productividad a la organización, coincidiendo con una parte de las variables en el caso de investigación.

En materia nacional, Villano, M. (2014), realizó un trabajo de investigación para obtener el título de Magister en Derecho del Trabajo, en la Universidad de Carabobo, Valencia, Estado Carabobo, titulado: **“La Auditoría de Gestión de los Recursos Humanos: una Mirada a Partir del Marco Regulatorio Laboral Venezolano”**. Su objetivo principal fue auditar la gestión de Recursos Humanos (GRH) en entidades de trabajo del sector privado, a la luz del marco regulatorio

laboral venezolano. Metodológicamente, dadas sus características, utilizó el método deductivo y su naturaleza por lo amplio del marco regulatorio venezolano se circunscribe en la investigación documental y jurídico-descriptiva.

En el citado trabajo de investigación, la unidad de análisis estuvo conformada por una parte, textos, artículos científicos, leyes, reglamentos, sentencias, resoluciones y otros documentos relacionados, y por otra, realizó una auditoría a nueve (9) entidades de trabajo del sector privado, clasificados por rama de actividad económica, donde pudo constatar el cumplimiento/incumplimiento normativo laboral. Concluyendo así el autor, la GRH debe velar por el cumplimiento de las normas contenidas, de manera muy especial siete (7) Leyes Orgánicas, ocho (8) Leyes Especiales, ocho (8) Reglamentos, un (1) Decreto de Salario Mínimo, tres (3) Resoluciones y una (1) Providencia, para un total de ciento once (111) items susceptibles de revisión mediante auditoría.

Asimismo, el investigador pudo conocer respecto a la revisión realizada en las entidades de trabajo, en referencia a los indicadores de mayor cumplimiento son el Beneficio de Alimentación (93%) y Protección a la Familia (86%); y los de menor cumplimiento, Seguridad y Salud Laboral (41%) y la Inserción de Personas con Discapacidad (33%). El autor del estudio, recomendó un procedimiento sencillo para realizar una auditoría de GRH.

La investigación relacionada anteriormente, aporta elementos al trabajo de grado en cuanto a la variable marco regulatorio laboral venezolano, pues sirve de referencia a lo extenso de las normas jurídicas en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral.

Continuando en Venezuela, Navarro, G. (2012) llevó a cabo una investigación titulada **“Ausentismo Laboral de los Empleados de la Gerencia de Personal y su**

Incidencia en los Costos en la Empresa CVG Bauxilum Puerto Ordaz Estado Bolívar”. El objetivo primordial de la investigación fue estudiar el ausentismo laboral y su incidencia en los costos de la empresa. A nivel metodológico, la investigación es de campo, de nivel descriptivo con un diseño no experimental.

En el mencionado estudio, la investigadora pudo establecer que el ausentismo laboral de los empleados de la Gerencia de Personal tiene incidencia sobre los costos de la empresa CVG Bauxilum, basado en el análisis de la información obtenida que conllevó a la conclusión de que existe un marcado ausentismo reflejado en el número de horas de inasistencia a la jornada laboral por mes, donde los factores generadores de esta problemática son los personales y organizacionales, tomando en consideración que la diferencia entre las horas contratadas y las horas efectivamente laboradas, es igual a las horas perdidas.

Para el trabajo de investigación, su aporte es importante en cuanto a que su análisis refleja los efectos que el ausentismo laboral tiene en la organización objeto de estudio para el cumplimiento de los objetivos empresariales, los cuales son comunes a mi investigación, dada la utilización de más recursos con un costo mayor a fin de poder cumplir con las actividades previstas.

Asimismo, Arteaga, O. (2011) en su trabajo de investigación, titulado **Ausentismo Laboral en el Personal Docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo**, donde el objetivo principal del estudio fue demostrar la existencia del ausentismo laboral en el personal docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. La metodología de la investigación es de carácter descriptivo, documental y de campo.

El estudio arrojó como resultado, que factores tales como la enfermedad comprobada, las razones familiares, retardos involuntarios por fuerza mayor, faltas

voluntarias por motivos personales, la enfermedad no comprobada, el retiro de la institución de forma imprevista, problemas de transporte, los cursos de mejoramiento profesional, talleres, congresos, beneficio del año sabático, fallecimiento de familiar, comparecer ante autoridades administrativas, legislativas o judiciales, descansos pre y post natal, participación en eventos deportivos y beneficio de plan conjunto, son las principales causas de ausentismo laboral en el personal docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Su aporte a mi investigación, es en cuanto a los diversos factores por los cuales el personal docente incurre en ausentismo laboral, una de las variables del trabajo de ésta investigación, coincidiendo éstas las cuales son soportadas legalmente por el marco regulatorio laboral venezolano y la convención colectiva que rige para la Universidad de Carabobo.

Finalmente, Romero, D. (2011) desarrolló un estudio titulado, **Propuesta de Estrategias para Disminuir el Ausentismo Laboral en el Personal de Enfermería de Consulta Externa del Ambulatorio “Dr. Alí Romero Briceño” Barcelona Estado Anzoátegui**, siendo el objetivo principal de la investigación proponer estrategias para disminuir el ausentismo laboral en el personal de enfermería del ambulatorio Dr. Alí Romero Briceño. El estudio metodológicamente es de carácter cualitativo, de campo, el tipo de investigación es descriptivo. La población en estudio estuvo conformada por el total del personal de enfermería de consulta externa, un total de 37 enfermeras, y la muestra representada por 37 personas del mismo departamento.

El investigador pudo determinar que se generaron un total de 387 días de ausencia, por causas médicas 278 días (73,54%), causas no médicas 100 días (26,46%). El autor utilizó variables en función del diagnóstico, edad, sexo, turno laboral, y causas. Las patologías que causaron mayor ausentismo laboral fueron las

gástricas, seguidas de las virales. En cuanto a la edad, el mayor índice de absentismo estuvo reflejado en el intervalo comprendido desde los 26 hasta los 40 años. En cuanto al sexo, las que más se ausentaron fueron las mujeres con 336 días (88,89%), y los hombres con 42 días (11,11%). Continuando con el turno laboral, la mayor falta al trabajo ocurrió en el turno de 7 am a 1 pm, con un total de 199 días (52,65%).

El aporte del estudio a mi investigación, es significativo en cuanto refleja las causas que generaron mayor ausentismo al centro hospitalario, incidiendo negativamente en el cumplimiento de los objetivos del centro de salud objeto de estudio, lo que permite realizar una propuesta para solucionar esta situación, coincidiendo en parte de los objetivos del trabajo de grado.

Bases Teóricas

Las bases teóricas permiten recoger la información documental más apropiada, las cuales brindarán soportes para la investigación. En este sentido, señala Pérez, A. (2006:69) son “el conjunto actualizado de conceptos, definiciones, nociones, principios, etc., que explican la teoría principal o tópico a investigar”. Es por ello, que en esta etapa para el presente estudio, se tomará como base la sustentación teórica más relevante.

Ausentismo (Absentismo) Laboral

El ausentismo laboral es un fenómeno que ha sido estudiado durante muchos años, pues ha venido afectando a las empresas, su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización, dada la utilización de más recursos con un costo mayor a fin de poder cumplir con las actividades previstas, teniendo

repercusiones económicas y sociales a nivel empresarial y de la nación. Distintos autores han intentado consensuar algunos tópicos respecto al ausentismo laboral, es por ello que el ausentismo es definido por Arias G. (2006: 76) como: “todas aquellas faltas de asistencia al trabajo, que ocurren cuando el empleado deberá presentarse a laborar”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (1991), ha definido el absentismo como:

La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas, y el absentismo de causa médica, es el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para el embarazo o prisión. (t.1 5-11)

Cabe destacar, de acuerdo a lo expresado por la OIT, en el caso de ausentismo de causa médica (accidentes o enfermedades, comunes o laborales), aceptadas legalmente, pues se considera que las condiciones de salud de la fuerza laboral, tienen un impacto directo sobre la economía, tanto de la organización como del país, además del trabajador y su familia.

Ahora bien, desde un enfoque más amplio, otro autor como lo es Chiavenato (2003) define el ausentismo laboral:

El término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los períodos en que por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo u organización. (p. 203)

Asimismo, para Ribaya citado por Villaplana (2012), el ausentismo es:

Toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo, en este caso lo que se pretende cuantificar es la no asistencia al trabajo (las faltas físicas). (p.8)

En las definiciones anteriores, tanto Chiavenato como Ribaya, coinciden en que el ausentismo laboral, es la no asistencia al trabajo, es decir, independientemente de la causa por la cual se genera la ausencia al puesto de trabajo. En ese mismo sentido, tal como lo señala Goizueta (2015:3), el ausentismo laboral es definido como “la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo, y el no cumplimiento del deber de la prestación del servicio personal”.

Como puede observarse, en las definiciones expuestas los autores coinciden en que el ausentismo laboral es la ausencia de un trabajador a su puesto de trabajo, independientemente de la causa que la haya generado, voluntaria o involuntaria, justificada o injustificada. A los efectos de la presente investigación, la autora considera pertinente tomar todas las ausencias laborales, con excepción del período de vacaciones, pues es un período de previa planificación anual.

Tipos de Ausentismo (Absentismo) Laboral

Partiendo de la base, de que el ausentismo laboral es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores relacionados; de hecho, es un comportamiento integrado y relacionado con otras experiencias y conductas laborales y no laborales. Es así como, lo explica el VI Informe de Absentismo Adecco¹ (2017:19), según los

1 The Adecco Group (Suiza) es una empresa de consultoría de Recursos Humanos con sedes a nivel mundial. Adecco España realiza semestralmente un estudio cuantitativo y cualitativo en cuanto a absentismo dentro y fuera de sus fronteras. En el VI Informe participaron cerca de mil empresas, donde se incluyen además análisis jurídicos, indicadores de gestión, costos y propuestas de mejoras a las organizaciones participantes; el cual en ausencia de datos estadísticos a nivel nacional, es una referencia para comparar en la presente investigación.

aportes teóricos se han centrado en analizar la naturaleza y tendencia de las bajas por enfermedad, y en algunos casos en indagar las posibles causas, distribuidos en cuatro grupos: factores institucionales, factores socioeconómicos de los empleados, las condiciones de trabajo y el tipo de empresa.

Por su parte, tal como es señalado por González, Peiró y Rodríguez (2008:127): “existen diferentes tipos de absentismo en función de la casuística: ausencias por incapacidad temporal, por maternidad, por permisos remunerados, por formación, o por otros motivos justificados o no justificados”. De allí se puede señalar que los **factores que contribuyen al ausentismo laboral** se pueden clasificar en tres categorías:

1. **Los derivados de aspectos personales**, tales como: el estado de salud, obligaciones y demandas familiares y sociales, que entran en conflicto con las demandas laborales, el interés o la motivación. Estas variables, pueden considerarse como factores pull, es decir, que tiran o atraen al trabajador hacia el contexto externo a la organización induciendo a la ausencia.
2. **Los relacionados con el trabajo y las condiciones laborales**, siendo: los riesgos laborales, condiciones inadecuadas de trabajo, clima social deteriorado o sistema de trabajo mal organizado que produce estrés y tensión. Estos factores se consideran como aspectos push, es decir, que empujan al trabajador fuera de la organización, estimulando la conducta ausentista, desde la propia situación y realidad organizacional y laboral.
3. **Derivados de la organización y de la gestión de la empresa**: siendo la cultura organizacional y los sistemas de gestión del ausentismo, que inciden en su incidencia. Estos factores comportarían como moduladores de la relación entre ausencias y los ya mencionados factores pull y push (González, Peiró y Rodríguez, 2008:127).

En atención a los aspectos citados son relevantes los dos primeros para el presente estudio; en cuanto a las ausencias personales, ya sea por causas de incapacidad temporal, atención a familiares o sociales, aún cuando se generan en el

contexto externo a la empresa, la mayoría encuadra dentro del amparo legal en Venezuela. En referencia a los aspectos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales, es importante indicar en el sector salud, las jornadas de trabajo son reducidas a cinco horas efectivas de labor diaria, gozando de una hora de descanso interjornada, y máximo cinco jornadas diarias con un descanso legal de dos días continuos rotativos semanales, permitiéndoles al personal que labora asistencialmente más tiempo libre fuera de la organización.

Otros autores han llegado a la conclusión, y han agrupado al ausentismo laboral en dos tipos: **el ausentismo involuntario y justificado**, caracterizado por causas legalmente conocidas como lo es la incapacidad temporal y permisos, donde la empresa es informada oportunamente; y **el ausentismo voluntario e injustificado**, donde se produce el incumplimiento de la jornada de trabajo, que desde el abordaje de los factores psicosociales se produce un abandono del puesto de trabajo sin la autorización de la empresa (cuidado de los hijos o personas mayores); y desde la mirada de la satisfacción laboral del individuo, dicha inasistencia es el producto de una decisión personal, si debe o no asistir a la empresa, todo ello considerado en función de su motivación, sus valores y las metas que tenga en relación al desempeño laboral (Rojas, 2014:16).

Como puede observarse, existen diferentes tipos de ausencias y éstos se vinculan con distintas causas, ninguna teoría es capaz de dar cuenta de todos los eventos causales del ausentismo laboral. No obstante, a lo largo de la historia tanto la psicología organizacional como la social, han desarrollado varios modelos explicativos intentando abordar las causas más comunes, es así como lo señala Ortiz, citado por Rojas (2014:16), entre ellos:

El Modelo Médico, cuya causa principal de ausentismo laboral se le atribuye a la enfermedad de los trabajadores, aunque ante la evidencia disponible sugiere que la

enfermedad no es siempre la verdadera causa, pues pese a que la atención de la salud ha mejorado a lo largo de la historia, las tasas de ausentismo parecen seguir incrementándose en todo el mundo. En este sentido, estudios realizados en países desarrollados, han determinado que las ausencias por enfermedad pueden ser atribuidas a diferentes factores. En países con generosas coberturas y protección al desempleo, éstas ausencias son altas; al igual que en grandes empresas, cuando existe una baja retribución por resultados o con bajos sueldos. Otros estudios indican diferencias en el perfil de los absentistas, en este caso, las ausencias son mayores en hombres del sector industrial, empresa privada y nivel bajo de estudios, a diferencia de las mujeres, se ausentan más por enfermedad, las pertenecientes al sector servicios, empresas públicas, y nivel medio de estudios; aunque si se excluye la maternidad, el ausentismo es menor que en hombres.

Respecto al modelo anterior, destaca para el estudio, no siempre la enfermedad es la verdadera causa para ausentarse, pues se presume que hay otros factores que pueden contribuir a la ausencia. Así también se tiene el siguiente:

Modelo Económico: en este modelo se explica en función a dos dimensiones del ausentismo laboral, una es la motivación, donde el trabajador se ausenta con el propósito de participar en alternativas de trabajo económicamente más atractivas, especialmente cuando considera que sus condiciones de empleo son adversas; la otra, referida en el contexto del mercado, es decir, cuando las tasas de desempleo son elevadas la ausencia tiende a disminuir, lo que puede indicar que los trabajadores pueden estar analizando el costo-beneficio en cuanto a decidir si ir a trabajar o no. Según este modelo, el ausentarse significa una mayor posibilidad de pérdida de trabajo cuando los empleos son escasos, pudiendo disminuir el valor relativo al ocio. Sin embargo, cabe destacar que no todos los autores coinciden con la dimensión del mercado, pues pareciera ser que los ciclos de la economía como factor explicativo del ausentismo laboral encuentran controversias dentro de la literatura.

Ahora bien, en los estudios de Thalmeier (1999) para Alemania y Biffl (2002) para Austria, descubrieron que el

desempleo es determinante en el ausentismo por enfermedad, en cambio, en el estudio de Osterkamp y Rohn (2005) realizado a veinte (20) países OCDE, no se pudo determinar al desempleo como un factor explicativo de ausentismo laboral (Rojas, 2014:17).

En concordancia con lo anterior, se observa en Venezuela a pesar de existir una crisis económica, política y social, junto a altos niveles de desempleo, referencias de patronos de los distintos sectores tanto industriales como manufactureros y servicios, quienes han manifestado el incremento del ausentismo laboral, llamando así la atención el fenómeno que se produce en el país, como bien lo explica Goizueta (2015:1) al referir lo siguiente:

El ausentismo laboral es un problema que se presenta en forma recurrente en las entidades de trabajo a nivel nacional, en donde si bien se dispone de pocos datos sobre el mismo en nuestro país, no cabe duda que el problema se agrava, hablándose hasta de record de ausentismo (Girán citada por Yapur 2013), lo cual se confirma con algunas declaraciones, como la señaladas por Omar Bautista, Presidente de la Cámara de Fabricantes Venezolanos de Productos Automotores, citado por Rodríguez (2013), quien “señaló que el ausentismo laboral en el sector autopartes una vez promulgada la nueva LOT se ubica entre 5% y 20 %”; y en el sector de las agroindustrias también se reportan altas cifras de ausentismo, en donde según declaraciones formuladas por el Presidente de Cadivea, Pedro Baraybar, citado también por Rodríguez, quien señaló “que antes de la entrada en vigencia de la nueva LOT en la agroindustria el promedio de ausentismo era del 3%, mientras que en el 2012 se situó en 12 %. En los últimos meses, afirmó, en algunas empresas se ubicó en 46%, lo que impacta negativamente la producción”, situación ésta que nos llama la atención, en virtud de que como la tasa de desempleo en Venezuela es alta, sin embargo esto, no ha redundado, como era de esperarse en el cuido del puesto de trabajo.

Ahora bien, el último modelo señalado también por Rojas (ídem op. cit.) es el siguiente:

El Modelo Psicosocial, analiza el ausentismo laboral desde la interacción que se produce entre los individuos, sus compañeros de trabajo y la organización como tal. En relación al primero, siempre ha existido un gran debate de cómo el comportamiento de los trabajadores predice el ausentismo. De acuerdo a la teoría de Judge, Martocchio y Thoresen (1977), sostienen que este comportamiento de ausentismo es debido a las características de la personalidad de los trabajadores, como niveles extremos de inestabilidad emocional, ansiedad, desorientación, agresión, autoconfianza y sociabilidad. Por su parte, teóricos como Chadwick-Jones, Nicholson y Brown (1982) simplemente asocian el ausentismo a actitudes puntuales frente a contextos organizacionales más que individuales.

En relación al segundo, a sus compañeros de trabajo, el ausentismo conlleva a consecuencias positivas y negativas. De manera positiva les proporciona ciertas oportunidades, al tener que realizar nuevas tareas que implican el desarrollo y enriquecimiento de sus puestos de trabajo. Sin embargo, en los aspectos negativos acarrea un aumento de la carga de trabajo sin un beneficio económico reconocido, estando obligados a realizar nuevas actividades sin conferirse la responsabilidad adecuada.

Y en relación al tercero, a la organización como tal, las diferencias en las tasas de ausentismo que se dan dentro de unidades de una misma organización, dependen del intercambio social dentro de la empresa, más que las motivaciones individuales. Es así como, Nicholson y Jhons (1985) afirman que el ausentismo en los trabajadores estaría influenciado por la cultura empresarial imperante, por consiguiente, el ausentismo se podría predecir midiendo el grado de importancia que tiene ésta conducta de ausencia en los diferentes grupos de empleados de la organización. Así mismo, se podría medir el tipo de contrato psicológico u obligaciones que estén presentes. Para éstos teóricos, la importancia de esta cultura absentista se sustenta en las creencias sobre ausentismo, asumidas por los empleados y vistas como elementos de autocontrol.

Del modelo psicosocial se destaca el segundo aspecto, a los efectos de la presente investigación, pues el ausentismo genera dentro de los compañeros de trabajo en el sector salud, consecuencias positivas y negativas, por tanto al ausentarse

una enfermera en alguna de las áreas, otra la debe sustituir de inmediato para dar atención directa a los pacientes. En lo positivo, el desarrollo profesional en otra área de mayor especialización; en lo negativo, en caso de no tener afinidad e identificación con la nueva área, carezca de la empatía necesaria en atención de servicio, por lo que su desempeño se disminuirá, afectando la calidad del servicio prestado.

Continuando con el modelo psicosocial, existen otros estudiosos que han analizado el comportamiento individual del ausentismo, tal como lo han desarrollado Steers y Rhodes, concluyendo que el modelo diagnóstico del ausentismo está mediado por dos dimensiones: la primera, es la motivación de asistencia, la cual está regulada por tres factores principales, destacando: las políticas y prácticas organizacionales, la cultura absentista imperante en la organización, y los valores y metas del empleado; la segunda, es la percepción sobre la capacidad de asistir. De lo anterior enfatiza, en que cada uno de los factores, puede encontrarse tanto en el individuo como en el grupo o en la organización; de allí que éstas conclusiones permitan dar un valor agregado a la falta de motivación individual de los trabajadores más que a la insatisfacción laboral como causa del ausentismo, y cuyas teorías fueron desarrolladas por los mismos autores entre los años 1978-1990 (Rojas, 2014:19).

Ahora bien, el fenómeno del ausentismo laboral, tal como lo señala el VI Informe de Absentismo Adecco (2016:15) “se ha estudiado fundamentalmente en los campos de la psicología, la medicina, la economía y la administración de empresas, así como también en los ámbitos de la economía laboral, la organización industrial y los recursos humanos”. Sin embargo, desde el campo jurídico no ha sido abordado, razón por la cual la autora, considera una excelente oportunidad dicho estudio de investigación, tomando en consideración la extensa legislación laboral que posee Venezuela.

Por otra parte conviene acotar que, muchos países en su lucha por combatir el ausentismo, intentan conocer cuál ha sido la tendencia y evolución de este fenómeno, con la finalidad de poner en marcha controles significativos que permitan disminuir las faltas justificadas o injustificadas del trabajador a su puesto de trabajo y la reducción del costo que ello implica para la empresa.

Dentro de este contexto, en Venezuela el ausentismo laboral sigue teniendo vigencia, pues como lo señalan Luna y Rodríguez (1981), citado por Guevara y López (1994:16) “se han realizado estudios acerca del mismo, relacionado con los índices de productividad de las empresas. Sin embargo, tal enfoque podría considerarse superficial, ya que solo abarca la parte relacionada con el trabajador, sin considerar otros factores”.

Finalmente, es oportuno destacar que la mayoría de los estudios sobre ausentismo laboral, están relacionados con aspectos conductuales u organizativos, en tanto que el presente enfoque está dirigido a abordar el tema desde el aspecto jurídico, por las razones señaladas. En este contexto, para esta investigación se consideró entre otros aspectos, analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en Venezuela.

Marco Regulatorio Laboral

Las relaciones laborales en toda sociedad, están organizadas en torno a una serie de normas, leyes, reglamentos y procedimientos que se han dado en llamar “marcos regulatorios”, es decir, que las relaciones entre los actores vinculados al trabajo como hecho social, se mueven en un banda cuyos límites se amplían o se comprimen para cualquiera de los actores, de acuerdo a las condiciones económicas-

sociales, tanto endógenas como exógenas de una sociedad, así como el grado de poder que detentan y/o ejercen tales actores (capital-trabajo-estado).

Los marcos regulatorios vienen a constituirse en los mecanismos de relacionamiento que utilizan las partes en la relación laboral (convenios, acuerdos, conflictos), de tal manera que ellos dictan las pautas sobre las que pueden actuar las partes de la relación. En tal sentido, es así como lo señalan Hernández A. y Romero M. (2008:419): “las relaciones laborales funcionan con base en normas, de lo contrario el proceso productivo en su conjunto no podría sostenerse”. En este sentido, el Marco Regulatorio Laboral o denominado también Marco Normativo Laboral, es definido por Villano (2014:100) como “el conjunto de normas que regulan las relaciones de trabajo en Venezuela”.

Por otra parte, en tiempos de transición, las relaciones laborales también se hallan y se hace evidente la relación entre modos de producción y marcos regulatorios. Se refiere entonces a la relación entre el modelo de acumulación y los marcos regulatorios. Es por ello, Lucena (1999) plantea que:

Mientras los primeros fijan su interés en aspectos como la rentabilidad de las inversiones, el desarrollo económico, la confianza, la circulación de mercancías y capital, y los empleos; lo que equivale a decir, que el centro de atención son los aspectos económicos. Los marcos regulatorios por su parte, tienen como interés primordial la equidad, el nivel de vida o bienestar social, los ingresos, el desarrollo social, la justicia y también los empleos, es decir, el interés centrado es los aspectos sociales, en la justicia social. Sin desligar el contexto económico-social en el que se desarrollan los marcos regulatorios (pág. 215).

Dentro de este marco, la OIT (1999) señala que en los países industrializados se desarrollan tres modelos en cuanto a las relaciones laborales y por ende, las normas que las regulan: el modelo voluntarista nacido en Inglaterra y arraigado hoy en los

Estados Unidos, caracterizado por la negociación descentralizada, basado en la protección de los trabajadores con mínima intervención estatal; el modelo de negociación colectiva coordinada en un nivel más centralizado donde a la par de la protección económica se promueve también un modelo de sociedad solidaria con intervención fuerte del estado; y un tercer modelo, el japonés, que combina los dos anteriores, pero basada en una tradición milenaria de respeto aunado a estructuras sociales muy particulares que hace de este modelo un caso de análisis en cuanto a las relaciones de trabajo.

Se puede observar cómo se establece una estrecha relación entre modelos de producción y marcos regulatorios. Otra de las discusiones es la que se plantea en cuanto a la finalidad que se persigue a través de los marcos regulatorios, al respecto se señala que los mismos sirven para la institucionalización de las partes a los fines de que se reconozcan, se reconstruyan, se replanteen sus aspiraciones. Otras de las posiciones plantean que los marcos regulatorios por el contrario son mecanismos de control, subordinados que generan debilitamiento en alguno de los actores.

Parafraseando a Ermida (2001), en América Latina, se puede señalar que tradicionalmente, se ha desarrollado un ordenamiento jurídico protector, unilateral en el sentido de proteger e interesarse en una de las partes de la relación laboral (el trabajador, llamado el débil jurídico) y heterónomo en el sentido de que esa protección unilateral está confiada preponderantemente a las normas de fuente estatal.

En el caso de Venezuela, el marco regulatorio se hace similar a los de América Latina, protectores de los trabajadores por parte del Estado, que en cualquiera de sus tres acepciones tradicionales: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, intentaron crear una red de leyes, normas y reglamentos en torno al hecho del trabajo que, actualmente favorece al trabajador. Ahora bien, unido a las anteriores discusiones, está un tercer debate vinculado a si los marcos regulatorios son impuestos o son el resultado de los

acuerdos entre las partes, por lo que en Venezuela predominó hasta finales del Siglo XX aquellos donde a pesar de haber negociaciones tripartitas, se evidenciaba el control de la situación por parte del patrono.

Marco Normativo en Venezuela que da Soporte Legal al Ausentismo Laboral

El proceso político en Venezuela que llevó a la conformación de la Asamblea Nacional Constituyente tuvo como resultado una nueva Constitución Nacional (1999) donde el aspecto del trabajo tiene un peso muy fuerte. Allí se desarrolla un nuevo marco jurídico laboral que se sale de la tenencia dominante neoliberal, y le da un fundamento a la protección del trabajador. En este sentido, el marco regulatorio para amparar a los trabajadores en Venezuela es muy amplio en cuanto a la garantía de protección a los mismos. Este marco regulatorio está constituido por los siguientes instrumentos jurídicos:

1. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 2000.

Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela, el 24 de marzo del año 2000. En sus artículos 76, 86 al 97, como norma general de los venezolanos donde le otorga un amplio marco protector en cuanto a los derechos humanos y en específico de los derechos de los trabajadores. Allí se establecen una serie de elementos que protegen al trabajador del hecho laboral, conceptualizándose al trabajo como un hecho social, además de ser un derecho y un deber para todos los venezolanos.

2. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT 2012).

Decreto N° 8.938 del 30 de abril de 2012 y publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 del lunes 07 de mayo de 2012. Parafraseando a Richter (2013:57), las opciones ideológicas son normalmente el acompañante oculto de cualquier ordenamiento

jurídico. En la legislación laboral el sesgo ideológico es evidente, pues se regula un conflicto entre clases sociales. Sin embargo, normalmente no se hace expresa la opción y la regulación jurídica tiende a tratar de mostrar una cara neutral, aunque se declare una protección especial al trabajador por su situación de desventaja socioeconómica frente al empleador. Pero nunca declaran objetivos de transformación o de mantenimiento de una dominación.

En tal sentido, como lo señala Hernández A. (2007) citado por Richter (2013:58), Venezuela ha tendido a alejarse de esa tradición, dejando expresamente consagradas sus opciones ideológicas. La Ley Orgánica del Trabajo de 1990, declaró que se protege el trabajo como hecho social, protección que se elevó a rango constitucional en 1999. La doctrina jurídica ha señalado que la noción de hecho social refiere a la protección de todo tipo de trabajo por su aporte al desarrollo económico y social del país.

En este sentido, se puede observar como ésta regulación de las relaciones de trabajo está centrada en el proceso social del trabajo, donde típicas potestades patronales de dirección y gestión de la mano de obra son atribuidas al proceso social de trabajo. Las finalidades del proceso social del trabajo se alejan del contenido de una prestación de servicios, pues refieren fundamentalmente a obligaciones estatales, como la defensa de la integridad territorial o la soberanía alimentaria por citar algunas de las contempladas. Richter (2013:58).

3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) 2005.

Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236, el 26 de Julio del año 2.005. Incluyendo en su ámbito, tanto a trabajadores dependientes como independientes, los trabajadores domésticos y cooperativistas, su finalidad es garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad,

salud y bienestar, en un ambiente de trabajo adecuado y propicio, para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales; incluyendo “licencias o permisos para la protección de la salud”, que desde el aspecto social tiene relevancia, pero que los mismos suman a los costos laborales, pues se convierten en ausencias, ya que son otorgados a la embarazada tanto para sus controles médicos, y luego de ser incorporada del postnatal a sus labores, así como al Padre.

4. Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física. 2011

Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.741 del 23 de agosto de 2011. El objetivo primordial de esta ley es establecer las bases para la educación física, regular la promoción, organización y administración del deporte y la actividad física como servicios públicos, por constituir derechos fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas y un deber social del Estado, así como su gestión como actividad económica con fines sociales. En este sentido, dicha ley otorga permisos remunerados a los trabajadores que sean seleccionados para representar al país, al estado o al municipio en competencias internacionales, nacionales, estatales o municipales, los cuales no excederán de noventa días (Art. 14 literal 5). Todo lo anteriormente señalado en concordancia con el Art. 349 de la LOTTT.

5. Decreto con rango, valor y fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras. 2015.

Publicada en la Gaceta Oficial N° 40.773, el viernes 23 de octubre de 2015, bajo el Decreto Presidencial N° 2.066, de ahora en adelante Ley del Cestaticket Socialista, donde se deroga el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras, que había sido publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.147 Extraordinario, de fecha 17 de noviembre de 2014. Siendo su objetivo principal, un beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores en

materia alimentaria, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral; estableciendo los parámetros para el otorgamiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y trabajadoras, bien a través de tickets, cupones, tarjetas electrónicas o comedores.

Ahora bien, en lo que respecta a los cestatickets, su más reciente reforma y publicación fue en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.403 de la República Bolivariana de Venezuela, el viernes 31 de agosto de 2018, a través del Decreto de la Presidencia de la República N° 3.602, incluido en el Decreto N° 73, en el marco del estado de excepción y emergencia económica, mediante el cual se aumenta la base para el pago del beneficio en ciento ochenta Bolívars Soberanos (Bs S 180,00) mensual.

Cabe destacar, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo señalado anteriormente en la referida Ley, este beneficio se otorga además durante los treinta (30) días de cada mes, en período de vacaciones, reposo pre y post natal, permiso o licencia de paternidad, también se confiere por incapacidad por enfermedad o accidente común que no exceda de doce meses, así como cuando el trabajador (a) se encuentre en una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador (a), pero no al patrono (a), impidiéndole cumplir con la prestación del servicio.

6. Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (LPPFMP) 2007.

Publicada en Gaceta Oficial N° 38.773 el 20 de septiembre de 2007. Esta ley, cuya finalidad es proteger a la familia, la maternidad y paternidad, otorga en concordancia con la LOTTT inamovilidad laboral al padre desde la gestación de la madre hasta por un año, así como licencias para acompañar a la madre a sus controles médicos y 14 días desde el nacimiento del hijo (a), el cual aún cuando esta ley lo

estipula que sea el Sistema de Seguridad Social, por no existir el mismo, queda de parte del patrono si lo remunera ya que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, no lo contempla.

7. Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna (LPPLM) 2007.

Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.763 el 06 de Septiembre de 2007. Esta Ley cuyo objeto es promover, proteger y apoyar la lactancia materna, como el medio ideal para la adecuada alimentación de los niños y niñas, a los fines de garantizar su vida, salud y desarrollo integral. Esta ley en concordancia con lo dispuesto en la LOTTT, otorga descansos de lactancia materna de tres horas en caso de que en la empresa no haya Centro de Educación Inicial hasta por un período de dos años (Art. 5 literal 6 LPPLM) y de acuerdo a lo establecido en el Art. 352 LOTTT.

8. Decreto con rango, valor y fuerza de Ley para la Juventud Productiva.

Promulgada por vía Habilitante, publicada en Gaceta Oficial N° 40.540 el jueves 13 de noviembre de 2014, bajo el Decreto Presidencial N° 1.392, cuyo objeto es regular, promover y consolidar mecanismos para la participación, a través de su incorporación plena al proceso social del trabajo, garantizando las condiciones necesarias para su evolución y crecimiento mediante su formación técnica, tecnológica, científica y humanística, sin necesidad de experiencia previa.

9. Decretos de Inamovilidad Laboral.

Dentro de estos decretos el más reciente es el Decreto con valor, rango y fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (2016 - 2018), publicado su contenido en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.207 de la República Bolivariana de Venezuela, el 28 de diciembre del año 2015, el cual contempla un período de tres años. El sistema de estabilidad en el empleo está suspendido porque desde el año 2002 existe inamovilidad laboral para todos los trabajadores, y los últimos decretos presidenciales

han extendido la inamovilidad a todos los trabajadores, independientemente de su sueldo, con la sola excepción de los trabajadores de dirección, los de temporada y ocasionales.

La inamovilidad no ha impedido los despidos injustificados, pero estos se han desplazado hacia el sector público, pues las inspectorías del trabajo son más rigurosas en aplicar la inamovilidad en el sector privado. Las críticas patronales a la inamovilidad laboral son mayores que las efectuadas al anterior sistema de estabilidad relativa, incluso se aboga por un sistema de estabilidad numérica. Los empleadores reportan un alto ausentismo, poco cumplimiento de las obligaciones laborales y una indisciplina generalizada. La práctica de las inspectorías del trabajo de no autorizar ningún despido, de alguna manera ha reforzado los incumplimientos por parte de los trabajadores (Richter, 2013).

10. Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006).

Promulgado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, cuyo ámbito de aplicación rige las situaciones y relaciones jurídicas del trabajo como hecho social, en los términos consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT).

11. Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo (RPLOTTT 2013).

Bajo el Decreto N° 44 y publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.157, de fecha 30 de abril de 2013, dicha norma jurídica, establece lo relativo a jornadas de trabajo, horarios que deben cumplir las entidades de trabajo, así como días de descanso y descanso inter jornada de los trabajadores y las trabajadoras.

12. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RPLOPCYMAT) 2007.

Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.596 el 03 de enero del año 2.007, cuyo objeto es desarrollar las normas de la LOPCYMAT, dirigidas a garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras en cuanto a la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, así como promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los mismos, entre otras. En este sentido, ésta norma in comento otorga licencia o permiso a la madre trabajadora un día al mes para control prenatal y luego del permiso postnatal, un día para control pediátrico del hijo durante un año.

13. Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo N° 4754 y del Ministerio de Salud N° 271 sobre la Lactancia Materna.

Publicada en Gaceta Oficial N° 38.528 ordinario, de fecha 22 de septiembre de 2006, en el cual se extiende el período de lactancia materna a doce meses, cuando el patrono o patrona no mantenga una guardería infantil o cuando la madre o su hijo presente alguna condición de salud, tal como lo indica la norma laboral.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta etapa de la investigación se especifica todos los aspectos que permitieron el desarrollo de la misma, es decir, se describe el conjunto de estrategias diseñadas para la obtención de los objetivos planteados al inicio del estudio, dando así respuesta al cómo se desarrolló la investigación, definiendo las unidades de análisis de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de información, y se precisa la población objeto de estudio. En este sentido, el marco metodológico es definido por Balestrini (2002:125) como “el conjunto de procedimientos lógicos, técnico-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos”.

Naturaleza de la Investigación

Según su carácter, y en base a los objetivos planteados se usó el Método Cuantitativo, el cual provee al investigador de mecanismos para obtener datos importantes sobre el objeto de estudio; de esta manera a través del uso de instrumentos como formatos de cuestionario fue posible precisar los elementos necesarios en relación a lo que se pretendió abordar, Briones (2002:17) señala que la investigación cuantitativa “utiliza preferentemente información cuantitativa o cuantificable para describir o tratar de explicar los fenómenos que estudia, en las formas que es posible hacerlo en el nivel de estructuración lógica”.

La profundidad de la investigación desarrollada es de tipo descriptiva, según lo señalado por Arias (2004:48), “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. En este sentido, y según la definición anterior, el trabajo se ubica en el nivel descriptivo, puesto que se

procedió a recopilar toda la información relativa tanto a la aplicación del marco regulatorio laboral vigente como indagar las causas de ausentismo laboral en un centro de salud privado en Valencia; a fin de analizar dicha información para comparar los rasgos específicos que la caracterizan.

Según el lugar, la presente investigación es de campo, al respecto Arias (2006:31), refiere es “donde los datos necesarios para conocer, analizar el objeto de estudio y dar respuesta al problema planteado se tomarán en el mismo lugar donde ocurren los hechos”. El diseño de esta investigación estuvo apoyada en la realización de un trabajo de campo, dado que se analizó el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada.

Método y Estrategia Metodológica

En la estrategia metodológica para el logro de los objetivos se apoyó en el cuadro técnico metodológico (Ver Cuadro N° 01), el cual según Delgado (2.008: 261) citando a Delgado, Colombo y Orfila (2003) “se concibe como una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una entre muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación”.

Conforme a lo anterior, el cuadro técnico metodológico permitió el diseño adecuado de los instrumentos de recolección de la información, atendiendo fundamentalmente a cada objetivo, lo cual hizo posible su elaboración en forma precisa atendiendo a las variables e indicadores apropiados, con lo que se diseñaron los ítems que hicieron posible la obtención de la información requerida por la investigadora.

Cuadro N° 01
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada.

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Identificar el marco normativo laboral vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral en un centro de salud privado en Valencia.	Marco normativo laboral vigente que permite a los trabajadores el ausentismo laboral en el centro de salud privado en Valencia.		CRBV. LOTTT y reglamentos. Decreto de Inamovilidad Laboral. LOPCYMAT y reglamento. Ley del Cestaticket Socialista. Ley de la protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad. Ley de la Promoción y Protección de la Lactancia Materna. Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física. Decreto con rango, valor y fuerza de Ley para la Juventud Productiva. Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud.	Causas voluntarias: 1. Maternidad 2. Paternidad 3. Empleo Secundario 4. Asuntos personales (deporte, estudios) 5. Inasistencia Injustificada Causas involuntarias: 6. Enfermedad y accidente común 7. Enfermedad y accidente ocupacional 8. Cuido de familiares 9. Fuerza mayor o caso fortuito	Legislación Laboral	<i>Técnica:</i> Documental <i>Instrumento:</i> Lista de Chequeo

Fuente: Vivas R. (2.017)

Cuadro N° 01 (Continuación)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio.	Causas del ausentismo laboral-	Son todos aquellos hechos, situaciones, circunstancias o sucesos que producen ausencia de los trabajadores a su puesto de trabajo.	Causas voluntarias Causas involuntarias	1. Maternidad 2. Paternidad 3. Empleo Secundario 4. Asuntos personales (deporte, estudios) 5. Inasistencia Injustificada 6. Enfermedad y accidente común 7. Enfermedad y accidente ocupacional 8. Cuido de familiares 9. Fuerza mayor o caso fortuito	Gerencia de Recursos Humanos Institución de salud privada.	<i>Técnica:</i> Entrevista <i>Instrumento:</i> Cuestionario 1

Fuente: Vivas R. (2.017)

Cuadro N° 01 (Continuación)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Identificar la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo.	Percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo.	Visión u opinión que tienen los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo.	Beneficios Económicos. Beneficio Sociales.	10. Indemnizaciones por reposos (Incapacidad temporal). Pagos por permisos legales: 11.Consultas médicas prenatales. 12. Nacimiento de hijos. 13. Lactancia materna. 14. Consultas pediátricas. 15. Estudios. 16. Muerte de familiares. 17. Bono de alimentación. 18. Prestación de Antigüedad más intereses de prestaciones sociales. 19. Disfrute y pago de vacaciones. 20. Dotación de uniformes y zapatos.	Personal del Departamento de Enfermería del área de Hospitalización.	<i>Técnica:</i> Entrevista <i>Instrumento:</i> Cuestionario 2

Fuente: Vivas R. (2.017)

Población y Muestra

Balestrini (2006:15), define la población o universo como “cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características”. La población considerada para tomar de ella la muestra a estudiar en la investigación, estuvo constituida por un total de ciento veinte (120) trabajadores del centro de salud privado, ubicado en Valencia, Estado Carabobo.

En relación a la muestra, esta es conceptualizada por Méndez C. (2000:29), como “la parte de la población que se selecciona, y de la cual realmente se obtiene información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”. Para el presente estudio se consideró necesario un muestreo intencional, del cual Arias F. (2006:24) señala “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador”.

La muestra de esta investigación estuvo constituida por un total de veinte (20) trabajadoras del departamento de enfermería del área de hospitalización, lo que constituye una muestra representativa de veinte (20) enfermeras, considerando que el área mencionada es la más cuantiosa del personal para la aplicación del instrumento.

Técnicas e Instrumentos

Dada la naturaleza de la presente investigación y en función a los datos que se necesitan, tanto en el aspecto teórico como metodológico, se utilizaron las técnicas de recolección de datos de la investigación de campo, tales como la entrevista y el cuestionario. De las técnicas de recolección de datos, Palella y Martins F. (2006:126) afirma que “son las distintas formas o maneras de obtener información. Para el acopio

de los datos se utilizan técnicas como observación, entrevista, encuesta, pruebas, cuestionario, entre otras”.

En la entrevista, de acuerdo a lo que afirman Hernández, Fernández y Baptista (2004), el entrevistador solicita al entrevistado que haga una reflexión sobre un tema específico del cual es partícipe directo o le afecta de alguna manera; ésta actividad se debe ejecutar haciendo énfasis en los detalles que generen mayor aporte a la investigación, sin permitir que el entrevistado tome la dirección de la entrevista y sin forzarlo o inducirlo a hacer ciertas declaraciones preconcebidas por el investigador, de manera de evitar que los resultados estén sesgados.

De acuerdo a Gallardo y Moreno (1999:70), existen dos tipos generales de entrevista: la estructurada “tanto las preguntas como las alternativas de respuesta permitidas al entrevistado, son predeterminadas” y la no estructurada, “ni las preguntas ni las respuestas del sujeto son predeterminadas antes de la entrevista”. En este sentido, para la presente investigación la técnica utilizada fue la entrevista estructurada.

Ahora bien, los instrumentos representan todos aquellos medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. En lo que compete al presente estudio, se emplearon como instrumentos: la lista de chequeo, que para Rodríguez (2012:3) son “formatos preimpresos que facilitan el registro y la organización de cualquier tipo de datos para su verificación, y donde se anota la información en determinado tiempo, que debe cotejarse con la realidad”, el cual se aplicó en el cumplimiento del objetivo específico N° 1 (Ver Anexo N° 01). También se utilizó como instrumento, el cuestionario, el cual según Ruiz (2002:91) “es un procedimiento que permite obtener respuestas a preguntas mediante el uso de un formulario en el cual el encuestado puede llenarlo por sí mismo”. Para esta

investigación se diseñaron dos cuestionarios; un primer cuestionario que dio cumplimiento al objetivo específico N° 2 (Ver Anexo N° 02), el cual fue aplicado en entrevista personal a la Gerente de Recursos Humanos, tal como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2004:408): “un entrevistador aplica el cuestionario a los respondientes (entrevistados)”; y un segundo cuestionario cuyos ítems permitieron la obtención adecuada de las respuestas, el mismo fue elaborado a través de Items Dicotómicos (Ver Anexo N° 03), o como lo refiere Gallardo y Moreno (1999:92), preguntas de alternativa fija de respuesta: “aquellas en las cuales las respuestas de los interesados están limitados a un número determinado de opciones”, y fue respondido directamente por cada enfermera de la muestra seleccionada, como lo indica Hernández, Fernández y Baptista (ídem op. cit) “el cuestionario se proporciona directamente a los respondientes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos”, dando así cumplimiento al objetivo específico N° 3.

Validez

En cuanto a la validez del instrumento, señalan Gallardo y Moreno (1999:51) que “está dada por el grado en que éste mide la variable que pretende medir, es decir, el grado en que el investigador mide lo que el investigador desea medir”. En este sentido, para determinar la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos, pues como señala Pérez (2006: 80) “el mecanismo más utilizado para obtener la validación es el juicio de experto”; para ello, se consultó a tres (03) expertos, quienes se encargaron de validar los Instrumentos mediante su revisión, usando para ellos los formatos necesarios.

Para este procedimiento se diseñó un formato que permitió comprobar la redacción, pertinencia y correspondencia de cada ítem, denominado Formato Prueba de Validez del Instrumento (Ver Anexo 04), con lo cual cada experto validó

debidamente el instrumento completando el Formato de Constancia de Validación de Experto (Ver Anexo 05).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento es sin duda alguna un elemento fundamental de toda investigación, López y Sandoval (2006:5) señalan que “se refiere al grado de confianza que existe en el instrumento para obtener iguales o similares resultados, aplicando las mismas preguntas acerca del mismo fenómeno”. En tal sentido, para el desarrollo de la investigación la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo a través de una prueba piloto, la misma permitió verificar la aplicabilidad del instrumento, es decir, es requisito fundamental probarlo en una pequeña muestra de la población de estudio; al respecto indican López y Sandoval (2006 :7), “la prueba piloto se lleva a cabo con el propósito de someter a prueba la redacción de las preguntas, el orden, la duración, tipo de preguntas y su pertinencia, estudio de los efectos, etc”.

En este sentido, la aplicación de la prueba piloto se llevó a cabo con diez sujetos (10), en este particular corresponden a diez (10) enfermeras del turno diurno, las mismas no pertenecían a la muestra, ya que es un requisito indispensable para que así sea realmente verificada la confiabilidad del instrumento, en este mismo orden de ideas, Pérez (2006) señala que:

La muestra para la prueba piloto debe cumplir las siguientes condiciones:

- a) Debe ser pequeña (menos de diez sujetos).
- b) Que posea las mismas características o presente mucha similitud con la muestra o población original.
- c) Debe ser desechada después de aplicarle los instrumentos.
- d) Antes de la aplicación, los instrumentos deben ser validados mediante juicio de expertos (p. 81).

De esta manera, una vez aplicada la prueba piloto, se calculó el índice de confiabilidad a través de las estimaciones de Kuder-Richardson, las mismas corresponden a los métodos de confiabilidad de medidas de consistencia interna, sobre lo cual señalan Gallardo y Moreno (1999, p. 49) que “la principal ventaja de las medidas de consistencia interna es que solamente requieren de un conjunto de datos”. De igual forma, dichas estimaciones de Kuder-Richardson “permiten construir índices de homogeneidad de los ítems presentados en la prueba” (idem op. Cit). Finalmente, una vez efectuados los cálculos respectivos (Ver Anexo N° 06), se obtuvo una confiabilidad de 0,9230 (92,30%), correspondiente a un nivel de confiabilidad “Muy Alta”, por lo que se logró precisar que el instrumento estaba adecuado para la aplicación definitiva del estudio.

Limitaciones

Durante la realización de la investigación se presentaron ciertas dificultades que entorpecieron la consolidación del mismo, principalmente durante el proceso de recolección de datos e investigaciones previas. Las limitaciones fueron en especial atención, referidas a:

1. La falta de investigaciones donde se presenten estadísticas en relación al ausentismo laboral, tanto en el sector público como privado, se convierten en un gran vacío bibliográfico y documental para el análisis de aspectos jurídicos, más que conductuales y organizacionales, por lo que ha representado una limitación de considerable importancia.
2. La insuficiencia de abordaje académico y técnico de parte de las instituciones sobre el marco normativo laboral vigente en Venezuela y su favorecimiento al ausentismo laboral, como consecuencia de la excesiva protección legal al trabajador, dejan una base teórica – documental deficiente, dificultando la consecución de la investigación.

3. La LOTTT, está elaborada para el sector industrial y/o manufacturero, y deja al sector salud por fuera, se hace engorroso encuadrar esos aspectos, pues la ley ha sido inflexible y la carga horaria en el sector salud es menor a la establecida en dicha ley.

Línea de Investigación de la cual deriva el trabajo conforme al diseño de la Maestría.

De acuerdo al contenido abordado a través del cual se desarrolló, el presente trabajo se encuadra dentro de la línea de investigación. “Prestaciones Sociales, Salarios y Condiciones de Trabajo”, toda vez como refiere el diseño curricular del programa de estudio, en esta tendencia:

Se trata de analizar dentro del derecho del trabajo y el derecho a condiciones dignas de labor, las repercusiones que ha tenido la mundialización en lo atinente al tema de las prestaciones sociales, salarios y condiciones de trabajo, a objeto de determinar el grado de respeto al trabajador y de cumplimiento de las normas laborales y con ello la posibilidad de evitar conflictos sociales y una competencia empresarial, basada en la eficiencia y no en una política de dumping social.

De lo anterior, se rescata lo relativo al análisis del derecho del trabajo y derecho a condiciones dignas de labor, el cual se realizó a través de la revisión del marco regulatorio laboral vigente en Venezuela y su favorecimiento al ausentismo laboral, como consecuencia de la excesiva protección legal al trabajador, afectando la competencia empresarial.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A fin de poder expresar un mejor análisis de los resultados, se procede a revisar las actividades por cada objetivo específico, tal y como se describe a continuación:

Objetivo N° 1. Identificar el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral en un centro de salud privado en Valencia.

Para responder a este objetivo fue necesario estudiar los distintos artículos que dan soporte al ausentismo laboral en Venezuela, los mismos se presentan en el siguiente cuadro, producto de una Lista de Chequeo (Ver Anexo N° 01):

Cuadro N° 02
Causas del Ausentismo y Marco Normativo Laboral que da Soporte al Ausentismo Laboral

Causas de Ausentismo	Marco Normativo que da Soporte al Ausentismo Laboral
Maternidad	LOTTT. Art. 336 (descanso pre y postnatal), 345 (lactancia materna). Art. 341 (vacaciones). Art. 342 (cómputo en la antigüedad). Ley para la Promoción de la Lactancia Materna. Art. 2 (derecho a la lactancia materna). Reglamento Parcial de la LOPCYMAT. Art. 15 (licencias o permisos para la protección de la salud). Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud. Art. 1, 2, 3 y 4. Ley del Cesta Ticket Socialista. Art. 8

	(descuento por inasistencia).
Paternidad	LOTTT. Art. 339 (licencia por paternidad). Art. 341 (vacaciones). Art. 342 (cómputo en la antigüedad). Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Artículo 8 y 9 (licencia de paternidad). Reglamento Parcial de la LOPCYMAT. Art. 15 (licencias o permisos para la protección de la salud). Ley del Cesta Ticket Socialista. Art. 8 (descuento por inasistencia).
Empleo secundario	LOTTT. Art. 72 literal “h” (licencias para estudios u otras finalidades). RLOT. Art. 38 Parágrafo único. (retardos).
Asuntos personales: Estudios, Deporte	LOTTT. Art. 72 literal “h” (licencias para estudios u otras finalidades). Art. 312 (formación tecnológica). Art. 316 (permisos para el estudio). Art. 349 (estímulo a la práctica deportiva, la actividad física, la recreación y la educación física). Ley para la Juventud Productiva. Art. 8 (de los permisos). Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física. Art. 14 literal 5 (permiso remunerado). Ley del Cesta Ticket Socialista. Art. 8 (descuento por inasistencia).
Ausencia Injustificada	LOTTT. Art. 79, literal “F” (causas justificadas de despido), 94 (inamovilidad), 119 (pago del día feriado y del día de descanso). RLOT. Art. 38. Decreto de Inamovilidad Laboral.
Enfermedad y accidente común	LOTTT. Art. 72 (supuestos de la suspensión) y Art. 73 (efectos de la suspensión de la relación de trabajo). Ley del Cesta Ticket Socialista. Art. 8 (descuento por inasistencia).
Enfermedad y accidente ocupacional	LOTTT. Art. 72 (supuestos de la

	suspensión) y Art. 73 (efectos de la suspensión de la relación de trabajo). Reglamento Parcial de la LOPCYMAT. Art. 15 (licencias o permisos para la protección de la salud). Ley del Cesta Ticket Socialista. Art. 8 (descuento por inasistencia).
Cuido de familiares	LOTTT. Art. 72 literal “g” (supuestos de la suspensión), Art. 347 (protección especial en caso de discapacidad o enfermedad) y 348 (asistencia familiar).
Fuerza mayor o caso fortuito	LOTTT. Art. 72 literal “i” (supuestos de la suspensión). Ley del Cesta Ticket Socialista. Art. 8 (descuento por inasistencia).

Fuente: Vivas R. (2.017)

En relación a lo expresado en el cuadro anterior, se observa en las variables estudiadas lo siguiente en cuanto a:

1. Maternidad:

Considerada ésta una causa legalmente justificada para ausentarse de su puesto de trabajo durante el período pre y posnatal, pues su amparo está constituido por distintos instrumentos jurídicos; en tal sentido, la OIT (1991), lo incluye dentro de la definición de ausentismo: “es el período de baja laboral que se acepta, excepción hecha para el embarazo...”, es decir, dicho período se considera una ausencia aceptada legalmente.

2. Paternidad:

En cuanto a ésta licencia para ausentarse, el trabajador está amparado ampliamente al igual que la madre trabajadora por la legislación laboral.

3. Empleo Secundario:

Para ésta causa de ausencia, los trabajadores son amparados por la legislación laboral venezolana, estipulado en la LOTTT, en su Artículo 72 literal “h”, **otras finalidades** (negritas propias).

4. Asuntos personales: Estudios, Deporte:

Las ausencias personales para estudios y deportes, se encuentran bajo la protección de la LOTTT y otros instrumentos jurídicos; es así como Arias G. (2006) lo engloba dentro de su definición de ausentismo: “todas aquellas faltas de asistencia al trabajo, que ocurren cuando el empleado deberá presentarse a laborar”.

5. Ausencia Injustificada:

En cuanto a las faltas injustificadas, el marco normativo laboral vigente es favorecedor al ausentismo, pues se requiere como mínimo tres días de ausencia en el período de treinta días para que al trabajador se le pueda solicitar la calificación de falta, por encontrarse además protegido por el Decreto de Inamovilidad Laboral; y como indica Goizueta (2015) en su definición de ausentismo laboral: “la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo, y el no cumplimiento del deber de la prestación del servicio personal”.

6. Enfermedad y accidente común:

En referencia a las ausencias por enfermedad y accidente común, están tuteladas por el marco regulatorio laboral, y de acuerdo a la Seguridad Social incluye dentro de esta causa, aquellas ausencias previas a la licencia pre y postnatal dadas con ocasión al embarazo, pues es considerada una incapacidad temporal por enfermedad común. En este sentido, y como lo afirma Rojas (2014) en su investigación: “la ausencia por enfermedad, que junto a los accidentes laborales y particulares logran constituir hasta tres cuartas partes del ausentismo en todos los sectores de actividad”

7. Enfermedad y accidente ocupacional:

Las ausencias por enfermedad y accidente ocupacional se encuentran ampliamente bajo la protección del marco jurídico laboral venezolano.

8. Cuido de familiares:

Las ausencias causadas por cuido de familiares están bajo el amparo de la LOTTT, y en consonancia con lo indicado, Chiavenato (2003) nos define al ausentismo laboral como: “la suma de los períodos en que por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo u organización”.

9. Fuerza mayor o caso fortuito:

Para las ausencias por fuerza mayor o caso fortuito, las mismas gozan de la protección de la LOTTT.

Ahora bien, como puede observarse en el marco regulatorio laboral venezolano revisado en cuanto a permisos y licencias, existe una cantidad y diversidad considerable de los mismos, coincidiendo con la definición de ausentismo laboral tal como lo define Ribaya citado por Villaplana (2012: “Toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, dentro de la jornada legal de trabajo, en este caso lo que se pretende cuantificar es la no asistencia al trabajo (las faltas físicas)”, los cuales en Venezuela gozan de la anuencia del Estado protector, sin contar los permisos y licencias que por acuerdo entre trabajadores y patronos o establecidos en Convención Colectiva puedan tener, ya sean de carácter personal, familiar, sindical, entre otros; sean remunerados o no, tiene sus implicaciones tanto en los costos directos e indirectos para las empresas, ya que al ausentarse el trabajador (a) sea dicho permiso o licencia planificada o no, puede generar un incremento en la carga de trabajo para sus compañeros o requerir de la contratación de personal suplente para sustituir al ausente, como ocurre en la institución objeto de estudio.

Objetivo N° 2. Determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio.

A continuación se presentan los hallazgos encontrados en el cuestionario N° 1 realizado a través de una entrevista personal a la Gerente de Recursos Humanos.

Durante el periodo estudiado hubo un ausentismo laboral de un 14,78%. Las causas son las siguientes:

1. Maternidad:

De total estudiado, un 3,74% se ausentó por Maternidad. Siendo la Institución objeto de estudio, una entidad de trabajo de servicios de salud (Maternidad), y su mayor porcentaje de trabajadores es del sexo femenino, en edad productiva y reproductiva, influyendo ésta característica en los resultados. Se excluye de los mismos, las ausencias previas al reposo prenatal. Esto está apoyado en los Artículos 336 (descanso pre y postnatal), 341 (vacaciones), 342 (cómputo en la antigüedad), 345 (lactancia materna) de la LOTTT; en concordancia con el Artículo 2 (derecho a la lactancia materna) de la Ley para la Promoción de la Lactancia Materna; el Artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (licencias o permisos para la protección de la salud), los Artículos 1, 2, 3 y 4 de la Resolución Conjunta del Ministerio del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud; así como, el Artículo 8 de la Ley del Cestaticket Socialista.

2. Paternidad:

Durante el período en estudio no hubo ausentismo laboral por la causa mencionada. A partir del comentario anterior, se señala que la población laboral masculina es muy baja en el centro de salud en estudio, el mayor porcentaje de personal contratado es femenino. Cabe destacar, que la Paternidad, está amparada según la LOTTT en los Artículos 339, 341, 342, en concordancia con los Artículos 8 y 9 de la Ley para la Protección de las Familias, La Maternidad y la Paternidad, así como el Artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT y la Ley del Cestaticket Socialista.

3. Empleo Secundario:

De la información obtenida se desprende que en el período en estudio, no hubo ausentismo laboral por esta causa, a pesar de que algunas trabajadoras enfermeras y médicos, tienen un segundo empleo. Cabe mencionar, que en el sector servicios de salud – tanto público como privado – es frecuente encontrar trabajadores que laboran en varios centros, como consecuencia de tener una jornada laboral de pocas horas.

4. Asuntos personales (deporte, estudios):

Durante el I Semestre 2017, el ausentismo laboral por ésta causa, fue de 0,32%. Dicho porcentaje refleja una reducida ausencia por permisos para estudios, esto tiene que ver con que la Institución adecua la guardia de sus trabajadores para que puedan realizar estudios que les ayude a desarrollarse profesionalmente en el área de la salud, es decir, se apoya para que los turnos de trabajo no coincidan con sus estudios (flexibilidad del trabajo). La organización, se apoya en los Artículos 72 literal “h” (licencia para estudios u otras finalidades), 312 (formación tecnológica) y 316 (permisos para el estudio) de la LOTTT, en concordancia con el Artículo 8 de la Ley para la Juventud Productiva (de los permisos).

5. Inasistencia Injustificada:

Durante el I Semestre 2017, el ausentismo laboral por ésta causa, fue de 0,95%. Teniendo los trabajadores la facilidad de jornadas de trabajo de cinco horas y media, y sus días de descanso rotativos, les permite planificar sus gestiones personales en tales períodos, aún así, se ausentan sin justificación. Cabe destacar, que el Artículo 79 literal “f”, causal de despido, establece tres (3) días de ausencia en el período de un mes, en concordancia con los Artículos 94 (inamovilidad) y 119 (pago del día feriado y del día de descanso) de la LOTTT, apoyados también por el Decreto de Inamovilidad Laboral que data desde el año 2015, pero ha sido incesantemente renovado desde el año 2002; por lo que algunos trabajadores faltan al menos dos (2) días al mes, sabiendo que no se les puede aplicar ninguna sanción disciplinaria.

6. Enfermedad y accidente común:

Para el período estudiado, el ausentismo laboral por ésta causa, fue de 9,63%. Discriminando que de 9,63%, un 5,45% corresponde a reposos por embarazos de “alto riesgo”, o de acuerdo

a la clasificación de diagnóstico del Instituto emisor de la Seguridad Social (IVSS), amenaza de parto prematuro o aborto, los cuales van desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del reposo prenatal. El presente caso, destaca que la incapacidad temporal a pesar de darse con ocasión al estado de gravidez, no forma parte de la licencia de maternidad (legal) ya que son previos al permiso prenatal y postnatal, considerado como incapacidad temporal por enfermedad común. Llama la atención el porcentaje tan alto que arroja ésta causa; la autora relaciona el resultado con el Artículo 73 de la LOTTT (efectos de la suspensión de la relación de trabajo), en concordancia con el Artículo 8 de la Ley del Cestaticket Socialista, los cuales pudieran propiciar tal fenómeno, ya que a pesar de no estar laborando por esta causa, las trabajadoras perciben un porcentaje de su salario (indemnizaciones diarias) y su bono de alimentación completo, además de no verse afectada la antigüedad en el servicio, por ende el pago y disfrute de sus vacaciones al reincorporarse a laborar.

7. Enfermedad y accidente ocupacional:

De la información obtenida se desprende que en el período en estudio no hubo ausentismo laboral por la causa referida. En conversaciones informales con la gerencia, se resaltó, que la Institución tiene dentro de sus políticas de seguridad y salud laboral, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, apoyados en el adiestramiento continuo del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. Cuido de familiares:

Durante el I Semestre 2017, el ausentismo laboral por ésta causa, significó el 0,12%. Tomando en cuenta que gran parte de la población en estudio son mujeres con responsabilidad materna, se considera que influye en esta causa. En este sentido, los Artículos 72 literal “g” (supuestos de la suspensión), 347 (protección especial en caso de discapacidad o enfermedad) y el 348 (asistencia familiar) de la LOTTT protegen a los trabajadores en tal causa.

9. Fuerza mayor o caso fortuito:

Durante el I Semestre 2017, el ausentismo laboral por ésta causa, representó un 0,02%. Siendo el resultado más bajo de este semestre, y una causa difícil de predeterminarlo, son

afectados los trabajadores de forma inesperada. Esta causa generada por situaciones inesperadas, están amparadas por el Artículo 72 literal “i” de la LOTTT (supuestos de la suspensión), en concordancia con el Artículo 8 de la Ley del Cestaticket Socialista.

De los resultados de la entrevista, se considera que el ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 fue alto. Aseveración que viene dada considerando la investigación realizada en España para el mismo año tal como lo indica el VI Informe de Absentismo Adecco (2017:40), la tasa de absentismo en dicho país fue de un 4,88 %, específicamente en el sector servicios fue de 5,0%, una consecuencia de la existencia de posibles disfunciones en el mercado laboral, como es, la tendencia de la recuperación económica tras la profunda crisis sufrida en años anteriores, lo que puede estar llevando consigo, en la correspondiente proporción, se esté perdiendo el miedo a perder el trabajo y se esté haciendo en mayor medida un uso indebido de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes Ob. Cit (2017:163), pues en los años de crisis económica, el ausentismo laboral fue de 4,1% para el 2013. Se debe destacar que se trabajó en la presente investigación con el Informe de Adecco, toda vez que no existe en el país investigación alguna que suministre datos respecto a la variable en estudio.

En este aspecto, cabe mencionar que para el caso de estudio, y de acuerdo al objetivo planteado, se pudo determinar que las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017, fueron por: enfermedad y accidente común 9,63%; Maternidad 3,74%; Ausencia Injustificada 0,95%; Permisos para asuntos personales, específicamente por estudio, 0,32%; Permiso para cuido de familiares 0,12%; y Fuerza mayor o Caso fortuito 0,02%, para un total de ausentismo laboral en el período estudiado de 14,78%, siendo una cifra desde el enfoque de la investigadora, alta, pues a pesar, de contar la entidad de trabajo con turnos y jornadas menores a los establecidos en el marco regulatorio laboral venezolano, se puede observar que el ausentismo laboral es recurrente.

Destaca de lo expuesto, el alto porcentaje de la causa de ausentismo laboral por enfermedad y accidente común, como lo señala Ortiz, citado por Rojas (2014), en cuanto a uno de los modelos explicativos, el Modelo Médico: “sugiere que la enfermedad no es siempre la verdadera causa, pues pese a que la atención de la salud ha mejorado a lo largo de la historia, las tasas de ausentismo parecen seguir incrementándose en todo el mundo”, lo que llevó a la investigadora a escudriñar aún más, considerando los mencionados resultados, según el Modelo Económico “referida en el contexto del mercado, es decir, cuando las tasas de desempleo son elevadas la ausencia tiende a disminuir, es decir, el ausentarse significa una mayor posibilidad de pérdida de trabajo cuando los empleos son escasos”, totalmente opuesto a lo que ocurre en Venezuela, pues se observa a pesar de existir una crisis económica, política y social, junto a altos niveles de desempleo, en vez de reducir el ausentismo laboral ha ocurrido lo contrario, se ha incrementado aún más.

Es así como, luego de haber estudiado el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral, se puede observar la coincidencia de las causas por las cuales los trabajadores se ausentaron en la Institución objeto de estudio, donde dichas ausencias se justifican con lo establecido en la LOTTT, Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, Ley de Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, Ley para la Promoción de la Lactancia Materna, Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud, Ley del Cestaticket Socialista, Ley para la Juventud Productiva; inclusive, para la Ausencia Injustificada, donde los trabajadores se ausentan hasta dos días en el período de un mes, y pueden unirlos con sus dos días de descanso, tal como lo señala el Artículo 79 literal “f” y 119 de la LOTTT y el Decreto de Inamovilidad Laboral vigente.

De lo anterior se desprende, y coincide con lo expresado por el maestro Ermida (2001), en cuanto a los marcos regulatorios en América Latina: “se ha

desarrollado un ordenamiento jurídico **protector**” (negritas propias), de los cuales Venezuela no escapa a tan acertado señalamiento.

Objetivo N° 3. Identificar la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo.

En cuanto al resultado de la aplicación del instrumento N° 2, a una muestra de 20 enfermeras del área de hospitalización de la entidad de trabajo en estudio, se puede observar lo siguiente, una vez tabulada la información:

Cuadro N° 03
Tabulación del Cuestionario N° 2

ITEMS		SI	NO	SI	NO	TOTAL	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
10	Indemnización por reposo (incapacidad temporal)	12	60	8	40	20	100
11	Pagos por permisos legales (consultas médicas prenatales)	0	0	20	100	20	100
12	Pagos por permisos legales (nacimiento de hijos)	4	20	16	80	20	100
13	Pagos por permisos legales (lactancia materna)	11	55	9	45	20	100
14	Pagos por permisos legales (consultas pediátricas)	0	0	20	100	20	100
15	Pagos por permisos legales (estudios)	2	10	18	90	20	100
16	Pagos por permisos legales (muerte de familiares)	5	25	15	75	20	100
17	Bono de alimentación	20	100	0	0	20	100
18	Prestación de antigüedad e intereses de prestaciones sociales	20	100	0	0	20	100
19	Disfrute y pago de vacaciones	20	100	0	0	20	100
20	Dotación de uniformes y zapatos	20	100	0	0	20	100

Fuente: Vivas R. (2017)

El referido cuestionario inicia con interrogante general:

¿El marco regulatorio laboral vigente ha facilitado la obtención de beneficios económicos y sociales, aún estando de permiso (ausente) en el primer semestre del año 2017? Específicamente en relación a los siguientes aspectos:

Cuadro N° 04

Indemnización por reposo (incapacidad temporal)

PORCENTAJE	SI	NO
%	60	40

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 60% de la muestra consultada ha hecho uso durante el periodo estudiado del marco regulatorio laboral en cuanto a indemnizaciones por reposo. En este sentido, reviste importancia el Artículo 73 LOTTT, estableciendo el pago al trabajador de la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social; así como, computar el tiempo de suspensión a la antigüedad. Así mismo, el Art. 202 LOTTT, señala en cuanto a la ausencia debido a enfermedad o accidente no será considerada como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador a los efectos del disfrute de sus vacaciones. De igual forma, la Ley del Cestatickets Socialista, en su Artículo 8 ratifica el beneficio del pago de alimentación en caso de incapacidad por enfermedad o accidente, que no exceda de doce meses.

Cuadro N° 05

Pagos por permisos legales (consultas médicas prenatales)

PORCENTAJE	SI	NO
%	0	100

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que el 100% de la muestra consultada durante el período señalado, no hizo uso de los permisos para consultas médicas prenatales, aún cuando el marco regulatorio laboral establece en el Artículo 15 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RPLOPCYMAT), un día de permiso mensual para consulta médica por maternidad. En este sentido, cabe destacar que la Institución objeto de estudio por pertenecer a una entidad de trabajo de servicios de salud, los horarios de trabajo asistencial son rotativos de cuatro días de jornada continuas y dos días de descanso y alternando en la semana siguiente con cinco jornadas continuas y dos días de descanso legal; seis horas en cada turno diurno (7 am a 1 pm o 1 pm a 7 pm), lo que hace suponer a la autora que las trabajadoras disponen de sus horas libres y descanso para asistir a las consultas médicas prenatales.

Cuadro N° 06

Pagos por permisos legales (nacimiento de hijos)

PORCENTAJE	SI	NO
%	20	80

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 20% de la muestra consultada ha sido beneficiada por el marco regulatorio laboral en cuanto a pago por permisos por nacimientos de hijos.

En ese caso, el beneficio ha sido de veinte semanas de licencia por maternidad (postnatal), desde el nacimiento del hijo, tal como lo refiere el Artículo 336 LOTTT, o por un tiempo mayor a causa de enfermedad, que según dictamen médico, le impida trabajar; recibiendo además por tal causa y como lo establece la norma referida en sus Artículos 341 ejusdem (derecho a su disfrute de vacaciones) y 342 ejusdem (cómputo de tales períodos a su antigüedad), y la Ley del Cestatickets Socialista, en su Artículo 8 ratifica el beneficio del pago de alimentación.

Cuadro N° 07

Pagos por permisos legales (lactancia materna)

PORCENTAJE	SI	NO
%	55	45

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 55% de la muestra consultada ha sido beneficiada por el marco regulatorio laboral en cuanto a permisos por lactancia materna. El Artículo 345 de la LOTTT señala, la mujer tendrá derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo en la sala de lactancia o Centro de Educación Inicial; o en ausencia de éstos, el permiso será de una hora y media cada uno. Dicho período de lactancia materna se extiende hasta los doce (12) meses desde la fecha del parto, cuando el patrono no mantenga una guardería infantil o un servicio de educación inicial, de acuerdo a lo señalado en el Artículo 1 de la Resolución Conjunta del Ministerio de Salud y del Trabajo y Seguridad Social, concatenado con el Artículo 2 de la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna. Dado el horario asistencial de seis horas de jornada diaria en la entidad de trabajo en estudio, con el permiso de lactancia materna se reduce a tres horas laborables.

Cuadro N° 08

Pagos por permisos legales (consultas pediátricas)

PORCENTAJE	SI	NO
%	0	100

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 100% de la muestra consultada no se favoreció en cuanto a permisos para consultas pediátricas, aún cuando el marco regulatorio laboral lo establece en el Artículo 15 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), un día de permiso mensual para consulta médica pediátrica, a fin de garantizar el cuidado y tratamiento del niño durante su primer año de vida. Es importante destacar, de la Institución objeto de estudio, la especialidad dentro de los servicios de salud es la maternidad, y dentro de sus especialistas cuenta con pediatras neonatologos, lo que hace suponer a la autora, las trabajadoras disponen de sus horas libres y descanso para asistir a las consultas médicas pediátricas o asisten a dichas consultas dentro de la Institución.

Cuadro N° 09

Pagos por permisos legales (estudios)

PORCENTAJE	SI	NO
%	10	90

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 10% de la muestra consultada ha sido beneficiada por el marco regulatorio laboral en cuanto a permisos por estudios. Es así como la LOTTT, establece en el Artículo 72 literal “h”, licencias para estudios u otras finalidades, sumado al Artículo 312 ejusdem (formación tecnológica) en concordancia con el Artículo

316 ejusdem (permisos para el estudio). Asimismo, la Ley para la Juventud Productiva, en su Artículo 8, estipula permisos para la educación continua permanente. La Institución objeto de estudio, incentiva a sus trabajadoras con permisos remunerados para mejoramiento y capacitación en el área de la salud y gerencia, para mejorar sus competencias.

Cuadro N° 10

Pagos por permisos legales (muerte de familiares)

PORCENTAJE	SI	NO
%	25	75

Fuente: Vivas R.(2017)

Se puede afirmar que un 25% de la muestra consultada manifiesta haber obtenido permiso por muerte de familiares, en ese sentido se deja claro que el marco regulatorio laboral venezolano no establece expresamente una licencia por este concepto, pudiendo por analogía encuadrar el supuesto de hecho en la LOTTT, específicamente en el Artículo 72, literal “h”, licencias para estudios u **otras finalidades** (negritas propias), se debe destacar que, es política de la entidad de trabajo en estudio otorgar permiso remunerado de dos días por fallecimiento de familiares directos (ascendientes y descendientes).

Cuadro N° 11

Bono de alimentación

PORCENTAJE	SI	NO
%	100	0

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 100% de la muestra consultada manifestó ser beneficiada por el marco regulatorio laboral en cuanto a recibir el bono de

alimentación mensual. Tal como lo establece la Ley del Cestaticket Socialista, en su Artículo 8, se realizará descuento al trabajador cuando incumpla con su jornada de trabajo por motivos que le sean imputables, y no será aplicable en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente, descanso pre y postnatal, y permiso o licencia de maternidad y paternidad. El beneficio de alimentación no tiene carácter salarial, en concordancia con el Artículo 105 de la LOTTT, y ratificado en el Artículo 3 del Decreto N° 73, mediante el cual se incrementa la base del cálculo para el pago, sin embargo representa un costo laboral para las entidades de trabajo.

Cuadro N° 12

Prestación de antigüedad e intereses de prestaciones sociales

PORCENTAJE	SI	NO
%	100	0

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 100% de la muestra consultada ha sido amparada por el marco regulatorio laboral en cuanto a obtener la prestación de antigüedad y el pago anual de los intereses de prestaciones. En referencia a lo anterior, cabe mencionar el Artículo 73 de la LOTTT, sobre los efectos de la suspensión de la relación de trabajo, pues mientras dure la misma, se computará para la antigüedad del trabajador, y se causarán los depósitos trimestrales de las prestaciones sociales y los días adicionales por ese concepto a tenor de lo dispuesto en el Artículo 142 literales “a” y “b” de la LOTTT, así como los intereses sobre prestaciones sociales según lo dispuesto en el Artículo 143 ejusdem.

Cuadro N° 13

Disfrute y pago de vacaciones

PORCENTAJE	SI	NO
%	100	0

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 100% de la muestra consultada ha sido amparada por el marco regulatorio laboral en cuanto al disfrute y pago de vacaciones. En este sentido, el Artículo 202 de la LOTTT, cita expresamente: “no se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador o de la trabajadora para el disfrute del derecho a las vacaciones remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada”, es decir, todas aquellas ausencias que hayan sido debidamente comprobadas, tales como: enfermedad y accidente común y ocupacional, licencias por maternidad y paternidad, cuidado de familiares, fuerza mayor o caso fortuito, asuntos personales (estudios, deporte); incluso, ausencias sin causa justificada, siempre que el patrono le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia, cuando totalicen siete o más días.

Cuadro N° 14

Dotación de uniformes y zapatos

PORCENTAJE	SI	NO
%	100	0

Fuente: Vivas R. (2017)

Se puede afirmar que un 100% de la muestra consultada ha sido amparada por el marco regulatorio laboral en cuanto a recibir la dotación de uniformes y zapatos. Aún cuando la LOTTT en su Artículo 105, señala que no tiene carácter salarial para

los trabajadores, pues representa un beneficio social de carácter no remunerativo, que se causa aun sin prestar el servicio de acuerdo a lo estatuido en el artículo 73 ejusdem; sin embargo, para las entidades de trabajo representa un costo laboral, pues de acuerdo a lo establecido en el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, en concordancia con el Artículo 87 de la CRBV, el Artículo 56 de la LOPCYMAT, y el Artículo 43 de la LOTTT, que establecen la obligatoriedad por parte de los patronos de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, de acuerdo a sus capacidades físicas y mentales, y en consecuencia los trabajadores, utilicen los elementos de seguridad y protección a la salud y la vida contra los riesgos del trabajo. En este sentido, el patrono dota de equipos de protección personal, uniformes y zapatos de seguridad.

Una vez analizado el resultado en cuanto a la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo, se observa que dada la amplia protección y los beneficios socioeconómicos que se generan al ausentarse, los cuales inciden en el incremento del ausentismo laboral, se hace necesario plantearse la revisión de los elementos de las Relaciones de Trabajo, tal como lo afirma Lucena (2008): “la revisión de los actores, es decir su composición, su comportamiento, su transparencia, su eficiencia, su representatividad o pudiera ser la revisión de las Instituciones, o de las normas, o varios de estos elementos o el conjunto global de ellos”. En este sentido, al afectarse la productividad de la organización, la calidad del servicio prestado a los usuarios y pacientes como una consecuencia del ausentismo laboral, por ende se generan mayores costos y una disminución en la competitividad de la Institución objeto de estudio.

CONCLUSIONES

La investigadora se planteó al inicio del desarrollo del trabajo de grado estudiar el marco normativo laboral vigente en Venezuela con relación al ausentismo laboral, partiendo del mundo cambiante en la dinámica de las relaciones laborales, la participación de los actores sociales (trabajadores, empresa y Estado) como entes tripartitos de las mismas, a fin de mejorar las condiciones de trabajo en un marco integral de desarrollo socioeconómico, promoviendo la competitividad en base a la valorización del trabajo y de las personas que lo desempeñan, tal como es promovido por las normas jurídicas internacionales, sin embargo, en Venezuela, el marco regulatorio pasa de regir las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos protagónicos del trabajo; en donde el hecho social del trabajo (Art. 89 CRBV y 1 LOTTT) es considerado por la normativa jurídica nacional como un proceso social, el proceso social del trabajo, tal como lo señala el Artículo 25 LOTTT.

Es así como, la autora analizó el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada. En este sentido, como resultado de la investigación presentada, es posible concluir lo siguiente:

En lo que respecta al objetivo específico número 1, que plantea identificar el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral en el centro de salud privado en Valencia, se puede decir que en el análisis realizado para la conformación del marco teórico de la investigación permitió citar el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral en el

centro de salud privado en Valencia. En cuanto al ausentismo por Maternidad, Paternidad, Empleo Secundario, Asuntos Personales (Estudios, Deporte), Ausencia Injustificada, Enfermedad y Accidente Común, Enfermedad y Accidente Ocupacional, Cuido de Familiares, Fuerza Mayor o Caso Fortuito se pudo evidenciar que la LOTTT, Ley para la Promoción de la Lactancia Materna, Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, Ley para la Juventud Productiva, Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física, Ley del Cesta Ticket Socialista, Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, Reglamento LOT, Decreto de Inamovilidad Laboral, y la Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud, establecen un articulado que favorecen los **permisos** y **licencias** (negritas propias) para las (los) trabajadoras (es) siendo de carácter obligatorio su cumplimiento por parte de las entidades de trabajo.

En cuanto al objetivo específico número 2, que consistió en determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio, puede concluirse que el ausentismo laboral ha sido estudiado en la mayoría de las investigaciones tanto a nivel nacional como internacional tomando en consideración lo relativo a los elementos conductuales y organizacionales, y no en el enfoque jurídico que el presente estudio aborda. En este sentido, se pudo determinar que las causas más frecuentes de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio fueron: Maternidad 3,74%; Asuntos Personales (Estudios, Deporte) 0,32%; Ausencia Injustificada 0,95%; Enfermedad y Accidente Común 9,63% -discriminando un 5,45% corresponde a reposos por embarazos de “alto riesgo”- la incapacidad temporal a pesar de darse con ocasión al estado de gravidez, no forma parte de la licencia de maternidad; Cuido de Familiares 0,12%; y Fuerza Mayor o Caso fortuito 0,02%, para un total de 14,78% de ausentismo laboral.

En correspondencia con lo anterior, tal como lo señalan los estudiosos del comportamiento individual como causa del ausentismo, Steers y Rhodes, cuyas teorías desarrollaron entre los años 1978-1990 en que “cada uno de los factores, puede encontrarse tanto en el individuo como en el grupo o en la organización; permitiendo así dar un valor agregado a la falta de motivación individual de los trabajadores más que a la insatisfacción laboral” (Rojas, 2014). En este sentido, llama la atención a la investigadora el elevado índice de ausentismo laboral, pues a simple vista hace suponer que las mencionadas ausencias parecieran ser por falta de motivación individual; más sin embargo coincide y efectivamente son favorecidas en cuanto a **permisos y licencias** (negritas propias) establecidos en el marco normativo laboral vigente, tal como se mencionó en el cumplimiento del objetivo específico número 1.

Dados los resultados obtenidos en la investigación, las causas del ausentismo laboral se justifican bajo el amparo del marco jurídico laboral. En cuanto a los hallazgos encontrados, puede destacarse que para el período y la empresa en estudio se encontró que no hicieron uso de sus derechos al disfrute de Licencia por Paternidad, lo que viene dado ya que el personal de enfermería es un cien (100) por ciento femenino; Empleo Secundario, en esta causa se considera que fue porque las trabajadoras se ajustan a los horarios en turnos contrarios cuando tienen un empleo secundario; y Enfermedad y Accidente Ocupacional, se cree que tiene que ver con la existencia y aplicación del programa de formación y capacitación en materia de seguridad y salud laboral.

En referencia al objetivo específico número 3, con el cual se propuso identificar la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo, los resultados obtenidos en la investigación, se concluye en cuanto a la percepción de las trabajadoras con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo, que los mismos han sido

beneficiados en cuanto a: Indemnizaciones por reposo (incapacidad temporal), pagos por permisos legales (consultas médicas prenatales, nacimientos de hijos, lactancia materna, consultas pediátricas, estudios, muerte de familiares), bono de alimentación, prestación de antigüedad e intereses de prestaciones sociales, disfrute y pago de vacaciones, y dotación de uniformes y zapatos; lo que se traduce en beneficios tanto económicos como sociales, establecidos en la normativa jurídica laboral vigente.

En atención a lo expuesto, y lo explica la dimensión del mercado en el Modelo Económico señalado por Ortiz, citado por Rojas (2014) “cuando las tasas de desempleo son elevadas la ausencia tiende a disminuir, lo que puede indicar que los trabajadores pueden estar analizando el costo-beneficio en cuanto a decidir si ir a trabajar o no”; sin embargo se considera que en Venezuela, aún cuando existe una alta tasa de desempleo, esa premisa no se cumple, pues se evidencia en el resultado obtenido de la investigación que además de existir un alto índice de ausentismo, la aplicación de la norma es sobreprotectora en cuanto a beneficios socioeconómicos.

Por lo tanto, se concluye que el extenso marco normativo laboral vigente en Venezuela favorece el ausentismo como una consecuencia de la excesiva protección legal al trabajador, tal como se evidencia en los resultados de la investigación, por lo que ha generado una carga a los costos laborales de la institución objeto de estudio, y reduciendo su capacidad competitiva. Lo anterior, contradice el interés primordial de los marcos regulatorios, pues sin desligar el contexto socioeconómico en el que se desarrollen, al favorecer excesivamente este marco regulatorio laboral a los trabajadores sin tomar en consideración el impacto económico que representa, puede ser adverso no tan sólo para la entidad de trabajo sino inclusive para la economía del país.

RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en el análisis del ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad, tal como lo señala el objetivo general de la investigación, se procede a recomendar por cada objetivo lo siguiente:

En referencia al objetivo específico número 1. Identificar el marco normativo vigente en Venezuela que da soporte legal al ausentismo laboral en el centro de salud privado en Valencia, es preciso señalar aún cuando el marco normativo laboral vigente, debe mantener su carácter protector y garantizar los derechos de los trabajadores, es oportuno sugerir que el Estado procure la aplicación de ese marco normativo, no sólo en cuanto a los derechos de los trabajadores, sino que aplique las sanciones por incumplimiento de sus deberes, permitiendo a los empleadores despedir a quienes no cumplan con las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, o por lo menos que esa protección de los trabajadores no sea desmedida, de tal manera que se contribuya en la minimización del ausentismo laboral, a fin de evitar el abuso derivado de la excesiva protección legal.

Se recomienda a la institución objeto de estudio implantar un programa destinado a la capacitación de los trabajadores en referencia a la normativa laboral vigente, a fin de crear conciencia, sentido de pertenencia y articular intereses comunes, como lo es mejorar la calidad de los servicios prestados a los usuarios y pacientes, la competitividad de la organización, y redunde en beneficios socioeconómicos a los trabajadores y sus familias, por ende una reducción en el ausentismo laboral.

En lo que respecta al objetivo específico número 2. Determinar las causas de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 en la institución objeto de estudio, se recomienda a, el cual pueda contribuir a una mejor calidad de vida del personal y su entorno familiar, redunde en una disminución del ausentismo laboral y en una organización más competitiva.

Se recomienda a la Institución objeto de estudio, crear comités de equipos de trabajo que involucren a los trabajadores generando mayor compromiso, para cumplir de manera satisfactoria con sus deberes y responsabilidades.

En cuanto al objetivo específico número 3. Identificar la percepción de los trabajadores con relación al marco regulatorio laboral vigente y su relación con el ausentismo, en tal sentido se recomienda reforzar en la entidad de trabajo, el programa de formación y desarrollo profesional de enfermería con incentivos recreativos para equipos de trabajo que cumplan con los objetivos organizacionales, a fin de minimizar el ausentismo laboral.

Se recomienda a la organización, realizar jornadas de capacitación para el crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores, donde incluya a la familia, a fin de tener mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad.

Otras recomendaciones:

Es necesario incluir, en el diálogo social tripartito (Trabajadores, Empresa, Estado) aspectos relacionados al ausentismo laboral, a fin de mejorar la capacidad productiva, eficiencia y efectividad en las entidades de trabajo, lo cual va a repercutir en la mejora y productividad del país, y por ende en mejores ingresos y mejor calidad de vida para los trabajadores, pues las organizaciones deben retribuir en bienestar social y económico a la fuerza laboral, además de garantizarles junto a sus familias

una vida saludable en un ambiente ecológicamente sustentable, lo que en definitiva es, trabajo decente.

Se requiere, incluir en el marco jurídico laboral, normas que regulen expresamente situaciones dadas la naturaleza del sector salud, y así evitar que la resolución de circunstancias intrínsecas, sea necesariamente por vía de analogía o interpretación, y procurar que pueda resolverse en atención a una disposición expresa, en la medida de lo posible.

Se deben desarrollar políticas públicas para concienciar que la maternidad es un estado de la mujer y no una enfermedad, y como tal debe ser considerada, a fin de disminuir el índice de ausentismo laboral por tal hecho, dejando un menor impacto económico no tan solo a las entidades de trabajo sino también al Sistema de Seguridad Social, ya que éste último paga las indemnizaciones por incapacidad temporal cuando la mujer en estado de gravidez las causa.

LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias, F. (2006). Administración de los Recursos Humanos: Para el Alto Desempeño. Editorial Trillas. México.

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración. Editorial Episteme. Caracas.

Balestrini, M. (2002). Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial, 6ª Edición. Caracas

Baptista, P., Hernández, R. y Fernández, C. (2004). Metodología de la Investigación. McGraw Hill. México.

Briones, G. (2002). Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Bogotá.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.453 Extraordinario. Marzo 24, 2.000. Caracas.

Chiavenato, I. (2003). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. Mc Graw Hill. México.

Decreto con valor, rango y fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (2015). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.207. Diciembre 28, 2.015. Caracas.

Decreto con rango, valor y fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 40.773. Octubre 23, 2.015. Caracas.

Decreto con valor, rango y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTTT (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.076. Mayo 07, 2.012. Caracas.

Decreto con valor, rango y fuerza de Reglamento LOTTT (2013). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 40.157. Decreto con Fuerza de Ley. Abril 13, 2.013. Caracas

Decreto de la Presidencia de la República N° 2.505 (2016). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.269. Octubre 28, 2.016. Caracas.

Delgado de S., Y.(2.008). La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas. Colección Biblioteca de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Tercera Edición. Valencia, Venezuela.

Ermida, O. (2001). La Flexibilidad. Fondo de Cultura Universitaria. Montevideo. Uruguay.

Espinoza P., A. Aplicación de la LOT Aumentó el Ausentismo. Diario El Nacional. Lunes 20-02-2013. Pág. Economía.

Gallardo, Y. y Moreno, A. (1999). Recolección de la Información. Serie Aprender, Modulo 3. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Colombia.

- Goizueta, Luis (2015). El Ausentismo Laboral en la Legislación Laboral de Venezuela. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- González, Peiró y Rodríguez M. (2008). El Absentismo Laboral: Antecedentes, Consecuencias y Estrategias de Mejora. Guada Impresores, SL. Universitat de Valencia. España.
- Grupo Adecco (2017). VI Informe Adecco sobre Absentismo. VI Edición. The Adecco Group. Madrid. España.
- Guevara, M. y López I. (1994). Lineamientos para Minimizar el Ausentismo Laboral en la Empresa Vicson Oriente. Tesis de Grado Maestría. UDO. Maturín.
- Hernández., Oscar (2007). Setenta Años de Legislación Laboral en Venezuela. Revista de Derecho del Trabajo N°4. Barquisimeto.
- Hernández, Oscar y Romero, Antonio. (2008). Temas Relevantes de las Relaciones Laborales Contemporáneas en Venezuela. Universidad del Zulia, Revista Gaceta Laboral Vol 14 N°3. Maracaibo.
- Lemus, Edwin. (2011). Causas que Originan el Ausentismo Laboral y su Impacto en la Productividad del Trabajo en las Empresas de Call Center con más de 50 Colaboradores Ubicados en las Zonas 10 y 13. Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 39.741. Agosto 23, 2.011. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).
Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N°
38.236. Julio 26, 2.005. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo (Derogada-1997). Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario.
Junio 19, 1.997. Caracas.

Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). Gaceta
Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.773.
Septiembre 20, 2.007. Caracas.

Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna (2007). Gaceta Oficial
Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.763.
Septiembre 06, 2.007. Caracas.

López, N. y Sandoval, I. (2006). Métodos y Técnicas de Investigación Cuantitativa y
Cualitativa. Sistema de Universidad Virtual. Universidad de Guadalajara,
México.

Lucena, H. (1999). Marcos Regulatorios para unas Relaciones de Trabajo Cambiantes
en Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Análisis de sus Proyectistas.
Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Lucena, H. (2008). Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo. Universidad de
Carabobo. Valencia. Venezuela.

Lucena, H. (2009). Lo Laboral en Tiempos de Transición. Universidad de Carabobo.
Valencia. Venezuela.

Méndez, C. (2001). Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. McGraw-Hill. Bogotá.

Oficina Internacional del Trabajo (1991). Enciclopedia de Seguridad, Salud e Higiene en el Trabajo. España. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/sumario.pdf> Consulta: 2016, Enero 20.

Oficina Internacional del Trabajo (2009). Aporte de la OIT al Derecho del Trabajo. Santiago. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/chile/libro.pdf> Consulta: 2016, Enero 20.

Organización Internacional del Trabajo OIT (1981). Convenio Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores N° 155. Ginebra. Documento en Línea. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300 Consulta: 2017, Octubre 15.

Organización Internacional del Trabajo OIT (1999). La Negociación Colectiva: Un Principio Fundamental, Un Derecho, Un Convenio. Revista Educación Obrera Números 114/115. Ginebra. Documento en Línea. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf. Consulta: 2017, Enero 16.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2001). Informe Tendencias Mundiales del Empleo. Ginebra. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/chile/libro.pdf> Consulta: 2016, Enero 20.

Palella, S. y Martins, F. (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. FEDEUPEL. Caracas.

Peiró, J. Rodríguez-Molina, I. y González-Morales, M. (2008). El Absentismo Laboral. Antecedentes, Consecuencias y Estrategias de Mejora. Universitat de Valencia. España.

Pérez, A. (2006). Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación. Editorial FEDUPEL. Caracas.

Plan de la Patria. Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013 - 2019 (2013). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.118. Diciembre 04, 2.013. Caracas.

Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 39.713. Julio 14, 2011. Caracas.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.426. Abril 28, 2006. Caracas.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.596. Enero 03, 2.007. Caracas.

Resolución Conjunta MINPPTRASS N° 4754 y MPPS N° 271 (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.528. Septiembre 22, 2006. Caracas.

- Ribaya., F. (2007). Un Nuevo Absentismo, ¿Justificado?, Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Dialnet. Revista Año 2007 N° 15. España. Documento en Línea. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/161049>. Consulta: 2016, Junio 12.
- Richter, J. (2013). Las Relaciones de Trabajo Socialista en la LOTTT. Revista Universidad de Carabobo. Valencia.
- Rojas, L. (2014). Estudio Descriptivo del Ausentismo Laboral en Trabajadores del Sistema Público de Salud en Chile. Tesis de Grado Maestría. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Ruiz., C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su Diseño y Validación. Cideg. Barquisimeto.
- Sabino, C. (1992). El Proceso de Investigación. Ed. Panapo. Caracas.
- Sampieri, Collado y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Tamayo, M. (1999). El Proceso de la Investigación Científica. México. Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Universidad de Carabobo. Área de Estudios de Postgrado. (1995). Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Grado para Optar al Título de Magister. Valencia.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. 4ª Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.

Villano, M. (2014). La Auditoría de Gestión de Recursos Humanos. Una Mirada a Partir del Marco Regulatorio Laboral Venezolano. Tesis de Grado Maestría, Universidad de Carabobo, Valencia.

Villaplana, M. (2012). El Absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el período 2005-2010. Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, España.

ANEXO N° 01
LISTA DE CHEQUEO

Marco Normativo	Maternidad	Paternidad	Empleo Secundario	Asuntos personales	Inasistencia Injustificada	Enfermedad y accidente común	Enfermedad y accidente ocupacional	Cuido de familiares	Fuerza mayor o caso fortuito	Observaciones (artículos)
CRBV										
LOTTT										
LOPCYMAT										
Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física										
Ley del Cestaticket Socialista										
Ley de la protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad										
Ley de la Promoción y Protección de la Lactancia Materna										
Decreto con rango, valor y fuerza de Ley para la Juventud Productiva										
Decreto de Inamovilidad Laboral										
Reglamento LOT										
Reglamento Parcial LOTT										
Reglamento LOPCYMAT										
Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud										

ANEXO N° 02
CUESTIONARIO N° 01

El presente instrumento ha sido elaborado para un Trabajo de Maestría que tiene como objetivo, analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada. Es importante que tenga en cuenta lo siguiente:

1. Su uso es exclusivamente para sustentar el proceso de investigación académica.
2. Se garantiza total confidencialidad en la información que brinde.
3. Es importante que lea las instrucciones antes de responder los ítems.

INSTRUCCIONES

1. Lee detenidamente todos los ítems antes seleccionados.
2. Siga el orden establecido.
3. No deje algún ítem sin responder.
4. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.
5. Si se presentan dudas al responder, consulte al encuestador.
6. Es importante que nos indique datos relativos a los ítems señalados.

Cuestionario N° 01

Indique a continuación cuáles de los aspectos señalados han sido causa de ausentismo laboral durante el primer semestre del año 2017 (de ser posible indique algunos datos):

1. Maternidad: Si _____ No _____

2. Paternidad: Si _____ No _____

3. Empleo Secundario: Si _____ No _____

4. Asuntos personales (deporte, estudios): Si _____ No _____

5. Inasistencia Injustificada: Si _____ No _____

6. Enfermedad y accidente común: Si _____ No _____

7. Enfermedad y accidente ocupacional: Si _____ No _____

8. Cuido de familiares: Si _____ No _____

9. Fuerza mayor o caso fortuito: Si _____ No _____

Gracias por su colaboración.

ANEXO N° 03
CUESTIONARIO N° 02

El presente instrumento ha sido elaborado para un Trabajo de Maestría que tiene como analizar el ausentismo laboral a la luz de la aplicación del marco regulatorio laboral vigente en un centro de salud privado en Valencia, a fin de recomendar acciones que permitan mejorar la competitividad de la institución de salud privada. Es importante que tenga en cuenta lo siguiente:

4. Su uso es exclusivamente para sustentar el proceso de investigación académica.
5. Se garantiza total confidencialidad en la información que brinde.
6. Es importante que lea las instrucciones antes de responder los ítems.

INSTRUCCIONES

7. Lee detenidamente todos los ítems antes seleccionados
8. Siga el orden establecido
9. No deje algún ítem sin responder
10. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.
11. Si se presentan dudas al responder, consulte al encuestador.
12. Es importante que nos indique datos relativos a los ítems señalados.

CUESTIONARIO N° 02

¿El marco regulatorio laboral vigente ha facilitado la obtención de beneficios económicos y sociales, aún estando de permiso (ausente) en el primer semestre del año 2017? Específicamente en relación a los siguientes aspectos:

Items	Si	No
1. Indemnización por reposo (incapacidad temporal)		
2. Pagos por permisos legales (consultas médicas prenatales)		
3. Pagos por permisos legales (nacimiento de hijos)		
4. Pagos por permisos legales (lactancia materna)		
5. Pagos por permisos legales (consultas pediátricas)		
6. Pagos por permisos legales (estudios)		
7. Pagos por permisos legales (muerte de familiares)		
8. Bono de alimentación		
9. Prestación de antigüedad e intereses de prestaciones sociales		
10. Disfrute y pago de vacaciones		
11. Dotación de uniformes y zapatos		

Gracias por su colaboración.

ANEXO N° 04

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
PROGRAMA: MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto: _____ **C.I. N°:** _____

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
Cuestionario N° 1							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
Cuestionario N° 2							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							

Firma Experto

ANEXO N° 05

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe _____, cédula de identidad V-_____. Especialista en _____ y con Grado Académico en _____, hace constar lo siguiente:

Como experto he revisado el *Instrumento N° 01* y *Instrumento N° 02* de recolección de datos de la investigación titulada: **“AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL MARCO REGULATORIO LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE SALUD PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO”**.

Estos instrumentos fueron comparados con los objetivos presentados por la autora, una vez revisados se consideran **VÁLIDOS**, porque dan respuesta a los objetivos de la investigación.

En Bárbula, a los ____ del mes de _____ del año 2017.

Firma

ANEXO N° 06

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CÁLCULO DE KUDER-RICHARDSON (KR20) "PRUEBA PILOTO"

TITULO: AUSENTISMO LABORAL A LA LUZ DE LA APLICACIÓN DEL MARCO REGULATORIO
LABORAL VIGENTE EN UN CENTRO DE SALUD PRIVADO EN VALENCIA, ESTADO
CARABOBO

AUTOR(A): Carmen Libia Vivas Ramírez

C.I: V- 5.732.617

ITEMS	SUJETO										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	16
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	12
4	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	15
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
6	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
TOTAL	16	18	17	19	17	15	15	17	15	16	165

p =	0,4545	0,6364	0,5455	0,7273	0,5455	0,3636	0,3636	0,5455	0,3636	0,4545	5
q =	0,5455	0,3636	0,4545	0,2727	0,4545	0,6364	0,6364	0,4545	0,6364	0,5455	5
p+q =	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
p.q =	0,2479	0,2314	0,2479	0,1983	0,2479	0,2314	0,2314	0,2479	0,2314	0,2479	2,363636364

VARIANZA 0,2727 0,2545 0,2727 0,2182 0,2727 0,2545 0,2545 0,2727 0,2545 0,2727 **19,2**

2,6

KR20 = 0,9230 **92,30%** En este caso: Alta Confiabilidad

Mientras mas cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad

k = 20 Número de Items

k -1 = 19 Número de Items -1 grado de libertad

St² = 19,2 Varianza Total

p = 5 Sumatoria de Respuestas "Si"

q = 5 Sumatoria de Respuestas "No"

Σp.q = 2,3636 Sumatoria p.q

CODIFICACIÓN:

2= SI

1= NO

Medicion de Resultados

0 - 0,50: No hay Confiabilidad 0,51 - 0,69: Confiabilidad Regular

0,70 - 1: Alta Confiabilidad

Fórmula:
$$KR20 = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{st^2 - \sum p \cdot q}{st^2}$$