



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



**ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE  
OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**



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



**ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE  
OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**AUTOR:** Abg. Blanco Pedro

**TUTORA:** Lcda. Fanny Quintero

Campus Bárbula, Noviembre de 2016



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



**ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE  
OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**AUTOR:** Abg. Blanco Pedro

Trabajo de Grado presentado ante la Universidad  
de Carabobo, para optar al grado de Magíster en  
**Derecho del Trabajo**



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



### ACEPTACIÓN DEL TUTOR DE CONTENIDO

Por la presente hago constar que he leído el proyecto de Trabajo de Grado, presentado por el Ciudadano Pedro Blanco, para optar al Grado de Magíster en Derecho del Trabajo, cuyo título tentativo es: **ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**; y que acepto asesorar metodológicamente al estudiante, en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo de Grado hasta su presentación y evaluación.

En el Campus Bárbula, a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

**Lcda. Fanny Quintero**  
**C. I. N° 9.179.422**



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



### APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano Blanco Pedro para optar al Grado de Magíster en Derecho del Trabajo, bajo el título: **ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, 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 se designe.

En el Campus Bárbula, a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

**Tutor de Contenido**  
**Lcda. Fanny Quintero**  
**C. I. N° 9.179.422**

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirme alcanzar otra etapa en mi vida para obtener otro triunfo, iluminando mi camino.

A mi madre Miguelina Monsalve y la madre de mis hijos Aura Zerlin, gratitud por su apoyo incondicional y comprensión.

A mis hijos, ellos son el sentido de mi vida, con este logro intelectual espero les sirva de ejemplo y los motive a su futuro desarrollo.

A mis distinguidos asesores y profesores de la Universidad de Carabobo, por su valiosa y generosa labor en transmitir sus conocimientos en pro de una mejor formación académica.

A mis amigos y compañeros, a Angélica Licet, por todo su apoyo para el logro de este proyecto. A Jorge por hacerme las presentaciones y arreglarme la tesis

Muy especialmente, a la profesora Yosmery García y a su hijo José Antonio Cabrera por su colaboración en la revisión de este proyecto de grado.

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi más sincera gratitud a todos las personas que contribuyeron con su valioso aporte para la elaboración de este proyecto de grado. Muy especialmente a la Lcda. Fanny Quintero, mi tutora de contenido, por el interés mostrado y la dedicación prestada en el asesoramiento del presente trabajo.

Al personal obrero de la facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. A la profesora Yosmary García y su hijo José A. Cabrera por la revisión ortográfica de este proyecto de grado. todos, Gracias.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

## ACTA DE APROBACION

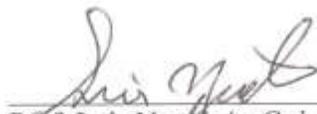
### PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto de Trabajo de Grado, titulado: **“ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO”** presentado por el ciudadano: **PEDRO BLANCO**, participante del Programa de **MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

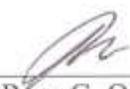
El (la) Profesor (a): **LIC. FANNY QUINTERO**, aceptó la tutoría de éste trabajo.

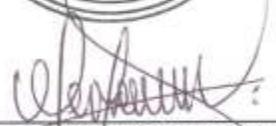
En Bárbula, a los diez y siete días del mes de Marzo de dos mil quince.

Por la Comisión Coordinadora:

  
Prof. Luis Napoleón Goizueta  
**Jefe del Programa**



  
Prof. Rosa G. Ojeda  
**Integrante de la Comisión**

  
Prof. Víctor Genaro Jansen  
**Integrante de la Comisión**



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y POLITICAS

Dirección de Postgrado  
Edif. F.C.J.P. piso 03  
Bárbula Miguiragua  
Edo. Carabobo  
Tel: (0241) 808.82.44 y 808.92.00



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: **"ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO"** presentado por **PEDRO BLANCO**, titular de la cedula de identidad N° **3.386.008**, 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

Firma

Sánchez B. Eleisa  
Marco Gullano  
Anelís Francis Guller

[Firma]  
Marcelo  
[Firma]

Valencia, Noviembre 2016



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:

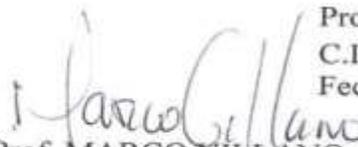
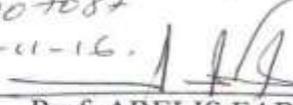
### “ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE OPERACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO”

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

**BLANCO MONSALVE, PEDRO ANTONIO**  
**C.I. 3.386.008**

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

En Valencia, a los veintiún días del mes de noviembre del año dos mil dieciséis.

 Prof. MARCO VILLANO C.I.: 9664482 Fecha: 21-11-16	 Prof. ELOÍSA SÁNCHEZ (Pdte) C.I. 4007087 Fecha: 21-11-16	 Prof. ARELIS FARIÁS C.I.: 7017892 Fecha: 21/11/16
--	--	---



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



**ESTUDIO DEL ABSENTISMO LABORAL EN LA EFICIENCIA DE  
OPERACIONES**

**Autor:**

Pedro Blanco

**Tutora:**

Fanny Quintero

**RESUMEN**

La investigación presentada tiene como objetivo general, estudiar el absentismo laboral en la eficiencia de operaciones del Departamento de Mantenimiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Estuvo enmarcado como proyecto factible, con apoyo en una investigación de campo documental, se tomó en cuenta la población directa que está representada por todos los miembros del Departamento de Mantenimiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo integrada por 20 trabajadores, por lo que se le aplicó como instrumento a su totalidad la encuesta. Se observó a través de los análisis de los resultados que la organización cuenta con el personal adecuado, conocen los objetivos y avalan las labores de supervisión, poseen inquietudes importantes sobre la existencia de ausentismo laboral en el departamento, lo cual afecta parcialmente las diversas actividades que desarrolla la unidad en conjunto. El objetivo de la propuesta ofrecida, es reconocer el grado de responsabilidad que poseen todos los trabajadores de la Universidad de Carabobo sobre la existencia del fenómeno sujeto a estudio, de manera que a través de las motivaciones que se revelen a propósito del ausentismo laboral, sean viables la consecución de soluciones concertadas a objeto de minimizar el impacto que se derive a consecuencia de las alternativas posibles. Concluyendo que el fenómeno del ausentismo laboral afecta el buen desenvolvimiento del departamento y desequilibra la armonía en el ambiente de trabajo, puesto que causa estupor a quienes cumplen con sus actividades y desmotivan por la falta de medidas sancionatorias, que degeneran eficiencia en sus operaciones, causan pérdidas y depauperan el rendimiento.

**Palabra clave:** Estudio. Absentismo Laboral, Eficiencia.



BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA  
CARABOBO UNIVERSITY  
FACULTY OF LAW AND POLITICAL SCIENCES  
AREA OF POSTDEGREE STUDIES  
MASTERY IN LABOUR LAW



**STUDY OF LABOR ABSENTEEISM IN THE EFFICIENCY OF  
OPERATIONS**

**Author:**

Pedro Blanco

**Tutor:**

Fanny Quintero

**ABSTRACT**

The presented researching has as general aim the study of the labor absenteeism in the efficiency of operations of the Maintenance Department of the Faculty of Law and Political Sciences of the Carabobo University. It was framed as a feasible project, supported by a documentary field researching, it took into account the direct population who is represented by all the members of the Maintenance Department of the Faculty of Law and Political Sciences of the Carabobo University integrated by 20 workers, which the survey was applied as an instrument totally. It was observed through the analysis of the results that the organization has the right people and knows the objectives and supports the work of supervision, have important worries about the existence of labor absenteeism in the department, which affects the different activities that the unit develops together. The aim of the offered proposal is to recognize the level of responsibility that all the workers of the Carabobo University possess about the existence of the phenomenon under study, so that through the motivations that reveal the proposal about the labor absenteeism, being viable the consecution of concerted solutions in order to minimize the impact arising as a result of the possible alternatives. Concluding that the phenomenon of the labor absenteeism affects the good development of the department and unbalances the harmony in the work environment, because it causes stupor to those who fulfill with their activities, discourage for the lack of punitive measures, degenerate efficiency into the operations, cause losses and impoverish the performance.

**Keyword:** Study. Labor Absenteeism. Efficiency.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>Introducción</b>	13
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b>	
1.1 Planteamiento del Problema	16
1.2 Justificación de la Investigación	19
1.3 Objetivos de la Investigación	21
1.3.1 Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos	21
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de la Investigación	23
2.2 Bases Teóricas	27
2.2.1 Ausentismo Laboral	27
2.2.2 Causas del Ausentismo Laboral	29
2.2.3 Modelos del Ausentismo	33
2.2.4 Cómo Evitar el Ausentismo Laboral	35
2.2.5 Tipos de Ausentismo	37
2.2.6 Cálculo Económico	37
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Nivel de Investigación	48
3.2 Diseño de la Investigación	48
3.3 Población y Muestra	50
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	55

## CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	Análisis e Interpretación de Resultados	61
5.1	CAPÍTULO V	
	Conclusiones y recomendaciones	73
	BIBLIOGRAFÍA	76

## INTRODUCCIÓN

El estudio de las inconsistencias laborales que presentan las organizaciones a nivel mundial, es un fenómeno que se ha estudiado desde épocas remotas, con casos documentados desde 1760 con el ingeniero francés Jean Rodolphe Perronet como primer estudioso del trabajo, seguido por Frederick Tylor, Frank y Lilian Gilbreth, Henry Laurence Gantt, Henry Ford, Henry Fayol, pertenecientes a las teorías clásicas y científicas administrativas que procuran conocer y profundizar los elementos significativos del trabajo. La revolución industrial trajo consigo cambios prominentes que articulan con nuevos pioneros que vieron en el estudio del trabajo cambios importantes para automatizar procesos.

Desde los incipientes estudios del trabajo, hasta las más avanzadas y modernas teorías fundamentales sobre la ciencia y tecnología laboral, han enfrentado un elemento que cada día requiere de mayor esfuerzo y dedicación para conocer y manejar el fenómeno dentro del mundo del trabajo, dicho elemento lo constituye el ausentismo laboral, el cual se considera uno de los problemas más difíciles de abordar por su complejidad, ya que éste se presenta en cualquier estructura organizacional tanto público como privado, por lo que se le considera un fenómeno endémico que recorre grandes, medianas y pequeñas ciudades, al igual que en el mundo rural.

Este fenómeno se considera materia de estudio en virtud a que representa costos tanto a la organización como al individuo y no respeta raza, sexo, nacionalidad

ni religión alguna. Está influenciado por diferentes factores relacionados entre sí, que se asocian a consecuencias positivas y/o negativas.

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo o absentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas. Hace especial referencia a los casos por causa médica como baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión, a lo cual debe interpretarse como baja laboral al período ininterrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y al margen de su duración.

El estudio de las fórmulas laborales descrito en nuestra legislación venezolana, contemplan diferentes sistemas de control correspondiente a las relaciones entre el Estado y particulares, de los particulares entre sí y las normas que se disponen para regular todo lo concerniente al ámbito laboral, partiendo de estructuras básicas como el contrato de trabajo, higiene, seguridad y estabilidad laboral, beneficios y otros aspectos relacionados, así como también se establecen los organismos jurisdiccionales para la protección entre las partes.

Aunque en las normas jurídicas que rigen la materia laboral en Venezuela no se especifica en forma taxativa el ausentismo laboral, se puede observar que se aborda en su naturaleza. Es decir, en la actitud que puede generar la conducta del trabajador y constituye causal de despido justificado, tal es el caso de la inasistencia sin justificación real durante tres (3) días hábiles durante un período no mayor a un (1) mes. También se evidencia en el abandono del trabajo, la negativa a trabajar en tareas que no son contrarias a la ley, la inasistencia injustificada del trabajador que

tenga alguna tarea que afecte la productividad, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

En las organizaciones privadas, este fenómeno se presenta en menor proporción que en los casos de organismos públicos donde la estructura organizacional describe las líneas supervisoras y de control que deben regular el comportamiento social que tiende a dar origen al absentismo, no obstante dichos mecanismos de regulación pueden ser presuntamente permeables al poder coercitivo, de tal forma que coadyuva a la aparición del mismo en cualquier estamento laboral.

Ahora bien, dentro del grupo organizacional de carácter público existen diversos tipos de órganos e instituciones que abarcan la totalidad de las instancias del Estado para cumplir cabalmente los objetivos fundamentales de éste. En tal sentido, la presente investigación tiene como finalidad estudiar el problema del absentismo laboral en el ámbito educativo a nivel superior y más específicamente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Para realizar el proyecto de investigación se ha dispuesto dentro del universo del estudio, establecer un marco de acción que permita medir el fenómeno sobre trabajadores del Departamento de Mantenimiento de dicha facultad, a fin de conocer la forma que se utiliza en dicha casa de estudios para medir, valor y controlar el absentismo laboral en contraposición a los objetivos, metas y sub-metas que posee la dependencia.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

El desarrollo empresarial es el producto de la evolución de diversas organizaciones dentro de la actividad económica, por ello es indispensable el crecimiento sostenido sobre mercados económicos perfectamente evolutivos, dinámicos en su contenido, desprovistos de inculaciones que distorsionen su estructura. No obstante la crisis mundial de las economías origina significativos desvíos económicos que han traído como consecuencia la reformulación a cambios de paradigmas dentro de las empresas. Aunque algunas organizaciones han desarrollado excelentes transformaciones en su interior para maximizar los recursos disponibles reduciendo costos y manteniendo la rentabilidad esperada, otras empresas no han tenido similar resultado por lo que se debilitan sus estructuras y en la creciente carrera hacia la globalización constituyen desajustes en todo los aspectos, principalmente en el ámbito laboral.

En este sentido, se observan diferentes conflictos sociales por la toma de decisiones de diversas empresas que realizan despidos masivos de trabajadores, otras reducen drásticamente la capacidad operativa en función a su capacidad instalada, por otro lado se crean trabajos precarios (por horas, temporales, sin ningún tipo de arraigo), disponen mayor esfuerzo por parte del trabajador con similar paga; todo ello con la finalidad de minimizar costos.

En la dinámica del mundo actual, la búsqueda por reducir costos de producción es la idea fundamental que se plantean las organizaciones proactivas, es por ello que han dedicado sustancial importancia al estudio del trabajo donde científicamente disponen de herramientas de medición y estudios de los métodos para la ejecución de tareas inherentes a los diferentes cargos que posee la empresa. Así como también evaluar el equilibrio de la entidad en función al número real de trabajadores que posee para la ejecución efectiva de las tareas, y en consecuencia, determinar costos e impacto que genera la insuficiencia laboral para el logro de los objetivos.

En este orden de ideas, la Universidad de Carabobo soportado en el PLAN OPERATIVO ANUAL (POA), busca medir cuantitativa y cualitativamente las actividades que realiza la institución educativa en pro de los logros y metas propuestas para cada ejercicio económico en aras de garantizar una educación de alto nivel, como punta de lanza para la producción de profesionales con elevado sentido de pertenencia y sólidos conocimientos en el campo de acción.

No obstante, esta medición conlleva una serie de elementos que en el orden de las actividades de cada dependencia deben ser reguladas en su totalidad, para el caso del Departamento de Mantenimiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, se observa que el equilibrio de las tareas y actividades dispuestas presentan serias dificultades operativas producto de la abstención laboral en la misma, lo cual acarrea retraso en las actividades, falta de respuestas concreta hacia otras dependencias conexas, inconformidad y apatía de los trabajadores activos, desconcierto en la formulación de ascensos, ineficacia en las metas a cumplir. Por consiguiente, representa una variable significativa en los

resultados de eficiencia en las operaciones de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

El Plan Operativo Anual (POA) contempla la elaboración de metas y sub-metas que busquen alcanzar los objetivos finales para cada año, en este sentido el Departamento de Mantenimiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, conforma diversas unidades cuantitativas y cualitativas dentro de los Programas o Proyectos homogéneos vinculados con la institución de educación superior. Estas unidades conforman los objetivos generales que persigue la dependencia en forma mensual, trimestral, semestral y anualmente. Será entonces la Ejecución del POA que determina en rasgos generales, el comportamiento de la eficiencia de las operaciones de la sección y adicionalmente, con base al presente estudio se evaluará cómo el absentismo laboral incide en la eficiencia de los resultados obtenidos en el instrumento.

Este fenómeno se considera materia de estudio en virtud a que representa costos tanto a la organización como al individuo y no respeta raza, sexo, nacionalidad ni religión alguna. Está influenciado por diferentes factores relacionados entre sí, que se asocian a consecuencias positivas y/o negativas.

Aunque en las normas jurídicas que rigen la materia laboral en Venezuela no se especifica en forma taxativa el ausentismo laboral, se puede observar que se aborda en su naturaleza. Es decir, en la actitud que puede generar la conducta del trabajador y constituyen causal de despido justificado, tal es el caso de la inasistencia sin justificación real durante tres (3) días hábiles durante un período no mayor a un (1) mes. También se evidencia en el abandono del trabajo, la negativa a trabajar en

tareas que no son contrarias a la ley, la inasistencia injustificada del trabajador que tenga alguna tarea que afecte la productividad, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

Ahora bien, dentro del grupo organizacional de carácter público existen diversos tipos de órganos e instituciones que abarcan la totalidad de las instancias del Estado para cumplir cabalmente los objetivos fundamentales de éste. En tal sentido, la presente investigación tiene como finalidad estudiar el problema del absentismo laboral en el ámbito educativo a nivel superior, más específicamente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo; aunado a la forma cómo este fenómeno afecta la eficiencia en la unidad administrativa del estudio.

Para realizar el proyecto de investigación se ha dispuesto dentro del universo del estudio, establecer un marco de acción que permita medir el fenómeno sobre trabajadores del Departamento de Mantenimiento de dicha facultad a fin de conocer la forma que se utiliza en dicha casa de estudios para medir, valor y controlar el absentismo laboral en contraposición a los objetivos, metas y sub-metas que posee la dependencia.

## **1.2 Justificación de la Investigación**

El absentismo laboral crea una serie de problemas de todo orden: laborales, sociales y económicos. Se tiene por consiguiente que el trabajador se motiva principalmente bajo tres prerrogativas:

En primera instancia, prerrogativa laboral: el trabajador se enfrenta ante la fatiga, las tareas monótonas, repetitivas y parcializadas que disminuyen considerablemente, el interés y la motivación, y que le llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse, o el miedo de cambiar de trabajo, si puede hacerlo. Como segunda prerrogativa, se encuentra la motivación social: el trabajador se enfrenta ante el paro o la crisis económica, y se esfuerza en reducir la tasa de absentismo, como instinto primario de conservación. La tercera que pudiera ser la primera de todas, es la prerrogativa económica: el trabajador se enfrenta muchas veces con que la relación remuneración-trabajo no le es en absoluto satisfactoria, lo cual le conduce a una mayor desmotivación en la realización de sus tareas.

Por esa razón, los objetivos que se pretenden alcanzar están orientados a reducir la problemática que se plantea en torno a estos tres niveles: laboral, social y económico. De estas tres motivaciones se permiten por una necesidad ligada a la condición humana y no puede reducirse a cero. Por ello, lo fundamental será conseguir un nivel mínimo óptimo, en el que debe intervenir con un control efectivo, que llevará a cabo el departamento de mantenimiento, la colaboración de los mandos intermedios y el departamento de personal.

Las normas que regulan la materia laboral en Venezuela y los estudios de carácter descriptivo, transversal y exploratorio que se realizaron en base a una universidad pública en Venezuela durante el período 2000-2002, serán piezas significativas para adelantar la investigación que se pretende llevar a cabo en el presente proyecto, por cuanto ocupan sustanciación significativa que sirven de base al estudio.

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General**

Analizar el absentismo laboral en la eficiencia de operaciones del Departamento de Mantenimiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

#### **Objetivo Específicos**

- 1) Describir el absentismo laboral que permita el estudio de la incidencia en las relaciones labores.
  
- 2) Identificar los elementos constitutivos del absentismo laboral en la dependencia para relacionar dichas variables a la organización sujeta a estudio. Diagnóstico registrado en el Plan Operativo Anual.
  
- 3) Determinar el tipo de absentismo que existe en departamento e incidencia en el equilibrio de las operaciones que realiza el área sujeta al estudio.
  
- 4) Medir los grupos de riesgo, la tasa de absentismo, índice de absentismo y la valoración del absentismo laboral en el departamento de mantenimiento y su marco de corresponsabilidad hacia otras dependencias.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Los fundamentos que infiere un proyecto de investigación deben necesariamente incluir en su contenido aspectos significativos de carácter sustancial, donde se evidencien enfoques teóricos de investigaciones anteriores que avalen la dirección propuesta sobre el problema planteado.

Según Galán, Joseth (2009) Metodología de la Investigación. Editorial Bruguera (Proesa, SA). Caracas Venezuela: El marco de referencia teórico se puede entender como la fundamentación teórica dentro del cual se enmarcara la investigación que va a realizarse. Es decir, es una presentación de las principales escuelas, enfoques o teorías existentes sobre el tema objeto de estudio, en que se muestre el nivel de conocimiento en dicha aérea. En este sentido no es necesario remontarse únicamente a los autores clásicos, sino que es posible acudir a cualquier tipo de autores que pueden ser aquellos que presentan teorías intermedias, comentan determinadas teorías.

Según Arias, Fidias G. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Editorial Episteme. Caracas: El marco teórico constituye un aspecto de mucha importancia dentro de la investigación. En términos generales, representa la “explicación” teórica para comprender la naturaleza del hecho investigado, o lo que es lo mismo; sustentar teóricamente el estudio.

Los antecedentes de la investigación componen una fuente incuestionable de valiosa información, la cual sirve como apoyo para establecer criterios que le permitan generar lineamientos y estrategias adecuadas a las necesidades propias del trabajo a desarrollar. En referencia, Balestrini, M. (2002) *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Editorial BL Consultores y Asociados. Segunda Edición. Caracas – Venezuela; manifiesta que “se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones y trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación.” (p. 98)

### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

A continuación se exponen un compendio de ideas teóricas pretéritas que sustentan el punto de vista alcanzado en la presente investigación como piedra angular de las acciones practicadas. Donde se enuncian los diferentes proyectos de investigación y la correspondencia que guardan con el presente estudios como aportes cronológicos de relevancia significativa y consistente.

En las instituciones de educación superior se han realizado estudios sistemáticos sobre procesos administrativos que buscan sintetizar operaciones de control para coadyuvar la eficiencia de las tareas que comúnmente se realizan, tanto en la parte académica como en el aspecto financiero; siendo este último punto el de mayor fundamento de investigación, en tanto que se observan diferentes perspectivas sobre el problema a estudiar.

Contreras Manuel (2011) desarrolla la investigación: *El Ausentismo Laboral en el Proceso Productivo de los Artículos Manufacturados en la Empresa Bloval, C.A. Ubicada En Yagua Estado Carabobo (Universidad José Antonio Páez)*, donde

expone que el objetivo principal de su investigación fue elaborar un modelo para el análisis de los reposos médicos del personal que labora en el proceso productivo de los artículos manufacturados en Bloval, C.A.; debido a que por falta de una estructura médica interna y programas de prevención se incrementan los casos de lesionados.

Es por esto que, para lograr este objetivo se realizó una investigación tipificada como proyecto factible, así mismo se utilizó para la recolección de la información la entrevista como técnica de recolección de datos; bajo la modalidad de un cuestionario aplicado a los seis (06) trabajadores del Departamento de Producción de la organización en estudio, y además, otra técnica utilizada fue la revisión documental, a fin de obtener los registros de los casos que se han presentado con el propósito de verificar cómo se han manejado hasta la actualidad el ausentismo en la empresa.

Guarda relación con la presente investigación, debido a que toma en consideración el ausentismo laboral como problemática al proceso productivo, aunque se trata de entidades con actividades económicas diferentes, el estudio de las investigaciones poseen relación por tratar el ausentismo laboral como agente que delimita las tareas de una organización. Igual forma las técnicas de recolección de datos son similares.

Mónica Bellorin, Yadira Sirit y Yamile Hamoui (2005) diseñan el trabajo de investigación: Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. Con el objeto de determinar las causas médicas de absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública, se realizó

un estudio descriptivo, transversal en el período comprendido entre Mayo 2000 y Abril 2002, los hallazgos relacionados con las patologías, cargo y dependencias señalan la necesidad de realizar estudios sobre condiciones y ambiente laboral, evaluación ergonómica de puestos de trabajo e implantar un programa de prevención y promoción de la salud de los trabajadores administrativos.

Se realizó un estudio descriptivo, transversal y exploratorio en una universidad pública en Venezuela con una población de 2.259 trabajadores administrativos durante el período Mayo 2000 – Abril 2001 y 2.151 en el período Mayo 2001 – Abril 2002.

El proyecto precitado se relaciona con la presente investigación, en virtud a que ambas están dirigidas a estudiar el ausentismo laboral en universidades públicas, donde se utilizan herramientas técnicas para recolección de datos, fórmulas estadísticas de carácter general que buscan explicar su influencia entre la realidad palpada en la utilización de dispositivos de seguridad y su relación con causas médicas, días perdidos salario y dependencia.

Blanco Mijares (2002) presenta trabajo de investigación titulado “El ausentismo por lumbalgias y su relación con el uso de la faja lumbar en los trabajadores que realizan levantamiento manual de cargas (Caso: Empresa Fabricante de Cauchos)”. Donde se propone analizar las causas de ausentismo laboral y los principales factores de riesgo asociados a las lesiones músculos esqueléticas de espalda. Investigación de tipo exploratorio-descriptivo; en la cual se aplicó una encuesta a 55 trabajadores del departamento 51-1 Armado y una entrevista a nivel gerencial y otra al servicio médico de la empresa fabricante de cauchos.

Esta investigación guarda singular relación con el presente proyecto, toda vez que ambos estudios abordan el absentismo como causa médica laboral que conlleva a la reducción en la calidad en los procesos y tareas, independientemente que las empresas difieren de su actividad económica; ambos trabajos de investigación utilizan aspectos técnicos para explicar la problemática y cumplir los objetivos planteados de cada proyecto.

Rodríguez Yenny (2012) elaboró trabajo de investigación denominado “Ausentismo Laboral. Caso: Instituto de Investigaciones Penales y Criminológicas de la Universidad de Carabobo.” Realiza análisis del ausentismo laboral en la dependencia de Universidad de Carabobo, identificando las principales causas, detectando que el principal factor que incide en el ausentismo es el socioeconómico (48%) seguido éste de otras causas; para ello se realizó una investigación que está enmarcada dentro de la modalidad de estudio explicativa.

Evidentemente que la investigación antes descrita tiene relación con el presente proyecto, dado que ambos trabajos sobre ausentismo laboral se desarrolla en la misma organización, es decir; Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo, por lo que se considera relevante enunciar el dicho trabajo como referencia de investigación, ya que su aporte proporciona interesantes antecedentes sobre el presente estudio. Aunque el lugar delimitado es diferente, la contribución técnica es significativa.

Los cargos de mayor ausentismo en una organización son: Directivos, supervisores, secretarías, digitadores, mensajeros, personal de atención al público, personal de salud, controladores aéreos, conductores, vigilantes, escoltas,

prejubilados, los técnicos de petróleos y los empleados que acaban de ser ascendidos a cargos de mayor responsabilidad administrativa. Son cargos donde se ven mayor ausencia al trabajo se presenta por los síntomas del estrés afectando la Salud Ocupacional.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Ausentismo Laboral**

Desde los incipientes estudios del trabajo hasta las más avanzadas y modernas teorías fundamentales sobre la ciencia y tecnología laboral han enfrentado un elemento que cada día requiere de mayor esfuerzo y dedicación para conocer y manejar el fenómeno dentro del mundo del trabajo, dicho elemento lo constituye el ausentismo laboral, el cual se considera uno de los problemas más difíciles de abordar por su complejidad, ya que éste se presenta en cualquier estructura organización tanto público como privado, por lo que se le considera un fenómeno endémico que recorre grandes, medianas y pequeñas ciudades, al igual que en el mundo rural.

Según Chiavenato (2003): Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización (Pág. 203).

Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo.

El ausentismo laboral se da por una interacción de diversos factores y de distintas fuerzas que interactúan entre sí, motivo por el cual el empleado deja de presentarse en su sitio de trabajo por motivos justificados o no, podemos decir que la Legislación Laboral en la mayoría de los países protegen a los trabajadores en el caso que las ausencias sean por razones de fuerza mayor, calamidad domesticas o en el caso de las mujeres cuando tienen algún tratamiento médico producto del embarazo.

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo o absentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas. El ausentismo o absentismo está marcado como toda manifestación de inasistencia, ausencia o abandono del puesto de trabajo injustificadamente. Esta práctica tiende a ser común en mayor o menor grado en distintos países. El derecho social ha tenido que dar respuestas y regulaciones ante este hecho por su trascendencia y sus consecuencias indeseadas

En la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) el ausentismo laboral está incorporado, no con esa mención pero sí en la naturaleza y en la actitud que puede generar la conducta del trabajador y constituyen causal de despido justificado a saber: inasistencia injustificada durante tres días hábiles, en un mes, abandono de trabajo que es la salida intempestiva e injustificada en horas laborables, la negativa a trabajar en tareas que no son contrarias a la ley, la inasistencia injustificada del trabajador que tenga alguna tarea que afecte la productividad, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El ausentismo laboral debe ser objeto de estudio, diálogo, análisis de las causas que lo generan y sus soluciones, producto de la corresponsabilidad, diálogo social gobierno, sindicatos, trabajadores, empleadores, gremios y lograr opciones consensuadas en el contexto del trabajo como hecho social y digno de la clase trabajadora.

### **2.2.2 Causas del Ausentismo Laboral**

Según Isabel Briceño, Ana Scoffio, Yuraima Valdez y Miriam Zerpa, en estudio realizado para la Cátedra de Recursos Humanos de la Universidad Experimental Simón Rodríguez (2012): El ausentismo se puede dar por: estrés, fatiga, falta de motivación que hace que los empleados no tengan alicientes para asistir al trabajo, falta de satisfacción personal, de bienestar físico y mental con los compañeros de oficina, y por supuesto por problemas de salud físicos y mentales.

Causas del Ausentismo:

- Enfermedad comprobada
- Enfermedad no comprobada
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales
- Dificultades y problemas financieros
- Problemas de transporte

- Baja motivación para trabajar
- Clima organizacional insostenible
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo
- Escasa supervisión de la jefatura
- Políticas inadecuadas de la organización
- Accidentes de trabajo.

Otras Causas que pueden citarse:

- Fallecimiento del empleado.
- Jubilación.
- Desvinculación de la empresa.
- Licencias por diversos motivos.
- Abandono voluntario del empleado.
- Pérdida de Valores.

Cabe destacar que estos puntos establecidos por los autores ofrecen ciertas inclinaciones para determinar a grandes rasgos los aspectos más significativos que presenta el fenómeno, no obstante y para ampliar las causas antes descritas la Revista de los Órganos Autónomos de Control Externo, del Tomo de Auditoría Pública, No. 7 de Octubre de 1996, p. 14-19 Española, relacionados a la Causas del absentismo laboral; ofrece luces a los argumentos precedentes, a tal efecto Andrés Rodríguez, Carlos Samaniego y Yolanda Ortiz afirman que una de las principales causas por las que los empleados faltan regularmente al trabajo, son los problemas de salud. Sin

embargo, muchos simulan dolencias falsas para faltar al trabajo. La simulación es un fenómeno común en muchos trabajadores, siendo muy difícil su comprobación y control. Esto hace que se diagnostiquen más dolencias de las que en realidad existen. Pero este importante problema, bien conocido por la literatura científica y por la clase médica, se escuda en la relación médico-paciente, sustentada en el principio de confianza y lealtad mutua entre ambos actores.

Parece existir cierto consenso en la opinión pública, en admitir que el sujeto absentista, individualmente considerado, es un defraudador y, por tanto, objeto potencial de sanciones económicas, sociales y legales, cuando se le identifica claramente como tal. Sin embargo, la dificultad consiste en saber con claridad quién realmente es un absentista simulador, dado el bajo grado de coordinación existente entre los servicios médicos de la Seguridad Social, desde los que administran las bajas médicas, y los servicios de inspección que deben realizar un seguimiento y control de dichas bajas.

Al emplearse de forma masiva el paraguas protector de la Invalidez Laboral Transitoria (ILT) como la estrategia más segura para faltar al trabajo, se hace cada vez más difícil poder sancionar el absentismo laboral simulado, desde una perspectiva social. Si a esto añadimos otras patologías de origen psicoambiental que generan importante niveles de estrés y ansiedad en ciertos sectores y estratos laborales, el facultativo terminará concediendo ciertas bajas laborales, al considerar que “retirando” al paciente durante temporadas cortas del ambiente nocivo y estresante del contexto del trabajo, mejorará su salud por el simple hecho de no asistir, eliminando por esta vía los estímulos desencadenantes del estrés. Estas ausencias

laborales producirán alivios temporales y mejoras transitorias y, aunque no consigan resolver el problema de fondo, al menos lo mitigarán en alguna medida.

Así pues, problemas que nacen de inadecuados diseños de trabajo (normalmente de corte mecanicista), relaciones interpersonales basadas en la competición desenfrenada y en la desconfianza mutua, y otros problemas organizativos, terminan al final volviéndose contra la organización donde se han originado, y cristalizando en forma de un absentismo incontrolable, aunque amparado legalmente.

El facultativo de la medicina general de la Seguridad Social, puede valorar sin dificultad alguna la capacidad de los pacientes para desempeñar su trabajo en los casos extremos de enfermedad. Sin embargo, se encontrará con mayores problemas para evaluar la aptitud laboral en las zonas intermedias de la escala. En esta franja intermedia es precisamente, donde cada médico adopta un umbral de discriminación propio, y en la que tienen lugar los principales fenómenos de absentismo simulado de los empleados.

Las soluciones a este problema, podrían venir de la mano de un nuevo sistema de inspección médica más riguroso, ubicado dentro de los propios servicios sanitarios de la Seguridad Social, incorporando la figura de los médicos de empresa, que complementarían a sus colegas asistenciales de atención primaria (como el caso de Holanda), o permitiendo al empleado declarar su propia enfermedad durante los siete primeros días de la misma (como Suecia).

En cualquier caso, lo que parece necesario es que los servicios médicos de empresa, los gabinetes de seguridad laboral, y los psicólogos de trabajo estén en contacto con las personas que están de baja médica, prestándoles apoyo y evaluando el proceso de la enfermedad. Si por el contrario, estos servicios de gestión interna no funcionan bien, o se limitan a realizar actividades burocráticas, los empleados que deseen simular enfermedades para faltar al trabajo, encontrarán en este estado de cosas una justificación más para practicar el absentismo.

### **2.2.3 Modelos de Ausentismo Laboral:**

El principal tipo de absentismo es el atribuido a incapacidad por enfermedad o por accidente y ocupa las tres cuartas partes del ausentismo en la industria. En los países industrializados, a pesar de las mejoras en las condiciones socioeconómicas, en la oferta y en la calidad de la asistencia sanitaria, la tasa de absentismo se ha incrementado en forma considerable por encima del 30% en los últimos 25 años. Las investigaciones sobre la relación entre ausentismo y conocimiento del oficio, adaptación, cooperación, interés por mejorar, rendimiento y alcoholismo; han sostenido que es más frecuente el ausentismo mientras más conductas negativas estén presentes en los trabajadores.

Aunque el ausentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, ello no significa que tales ausencias son exclusivamente por causas médicas; todos los estudios desde la revolución industrial, coinciden en señalar la existencia de una etiología multifactorial que reside en el factor humano, tomando al trabajador como unidad básica de la organización del trabajo; en este fenómeno interaccionan factores individuales (inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades y conocimientos), laborales (condiciones y medio ambiente de trabajo) y ambientales o

extra-laborales (medio social en el que operan las organizaciones). En este contexto, se han documentado cuatro modelos explicativos con los siguientes enfoques:

1. Modelo económico de ausentismo laboral: Este comportamiento obedece a la interacción de dos fuerzas: en las motivaciones individuales del trabajador para ausentarse y en la tolerancia de los empleadores respecto al número de ausencias, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Los trabajadores tienen preferencias individuales de ausencia y como ellos son los actores de la oferta en el mercado de trabajo, eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos marginales de las oportunidades que enfrentan. Los empleadores pueden tolerar un cierto nivel de ausencia de los trabajadores, ya que al igual que ellos, efectúan el cálculo de los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben, determinando la magnitud de ausencia que minimizan los costos de la empresa, y en consecuencia maximizando las utilidades.

2. Modelo Psicosocial de ausentismo laboral: Las diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y organización. El total del tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones. La decisión de ausentarse se toma en el marco de una cultura de ausencia que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las propias normas de cada una de las culturas.

3. Modelo médico del ausentismo laboral: Según este enfoque, los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral son: demográficos (edad, sexo, nivel ocupacional), de satisfacción con el empleo (niveles de remuneración, sentido de realización), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad); y otros, como compromiso y distancia recorrida al trabajo.

4. Ausentismo laboral y retiro organizacional: En el caso de los trabajadores que se retiran voluntariamente de las organizaciones, se presenta una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen. Es probable que exista una relación positiva entre ausentismo laboral y retiro organizacional. Los trabajadores que abandonan la organización, tienden a ser los más jóvenes y de menor posición que los que permanecen en ella; estos jóvenes de menor nivel, perciben más oportunidades fuera de la organización que dentro de ella. Los trabajadores de mayor edad y mejor posición tienen mucho más que arriesgar en términos de beneficios sociales y enfrentan menos oportunidades fuera de la organización.

#### **2.2.4 Cómo evitar el Ausentismo en las Organizaciones**

- Es importante que siga un control minucioso de los ausentismos laborales, para conocer la evolución y así estimar la real importancia de los indicadores calculados.

- Es necesario planear y realizar estudios en forma cuantitativa y cualitativa sobre las opiniones de los trabajadores, acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con el propósito de elaborar estrategias de mejoramiento.

- Debe planificar diferentes programas específicos de salud, orientados a la prevención de enfermedades más comunes en las empresas, tales como las respiratorias y las musculares.

- Coordinar con otras instituciones públicas y privadas la realización de estudios y la organización de un centro de información frente a la temática del ausentismo, que sea del interés de los trabajadores, instituciones y empleadores. También puede ofrecer charlas explicativas a sus empleados sobre las malas posturas o los ejercicios que puedan realizar en la oficina.

- Tenga en cuenta el sexo de sus empleados, la edad, los cambios de clima y los turnos de trabajo, para obtener resultados mucho más precisos en el estudio que realice en su empresa sobre el absentismo

- Si el índice de ausentismo en su empresa es muy alto, entonces puede recurrir a los métodos tradicionales, poniendo una máquina de control con tarjetas para que sus empleados marquen tanto la hora de entrada como de salida. Otro método puede ser pidiéndole a cada uno de sus trabajadores un informe de sus actividades diarias, en el que pueda establecer el número de horas trabajadas en una jornada normal, con el tiempo que les llevó hacer las tareas asignadas.

- Si los mayores problemas de ausentismo se producen porque los empleados se demoran en volver de la hora del desayuno o del almuerzo, o salen de la oficina a resolver asuntos personales, entonces piense en implementar una cafetería dentro de

su empresa o al menos una cocineta, y destine un mensajero para que se encargue de las diligencias de los empleados y así ellos no pierdan tiempo saliendo de la empresa.

- Muchos países, principalmente suramericanos, presentan graves problemas de orden público, lo que puede incidir en los índices de absentismo en las empresas.

### **2.2.5 Tipos de ausentismo**

- Ausentismo previsible y justificado: es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de la ausencia (permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales.
- Ausentismo no previsible y sin justificación que suponen una falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.
- Ausentismo presencial. Es aquella forma de ausentismo en la que el empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral.

### **2.2.6 Cálculo Económico**

#### **2.2.6.1 MEDICIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL**

El modo en que las empresas definen, registran, calculan y, posteriormente, presentan sus datos sobre asistencia y ausencia al trabajo, constituye una clave fundamental para conocer los problemas de medida del Absentismo Laboral.

Las medidas de absentismo más utilizadas son poco homogéneas en su definición. Los índices de absentismo más habituales representan, a veces bajo una misma denominación, magnitudes diferentes y no es raro que hayan sido elaborados con categorías de registro homogéneas y con sistemas de cálculo diferentes.

Estos condicionantes afectan seriamente a las posibilidades de análisis del absentismo y a la fiabilidad de sus resultados. De ahí que, en vista de las dificultades acaecidas y en un intento de aproximación a la normalización del tema del absentismo, el objetivo que se pretende lograr es exponer una metodología que pueda sentar las bases para la obtención y tratamiento homogéneo de los datos, cuya agregación posibilite un análisis de los mismos desde el punto de vista de la gestión del Absentismo Laboral.

Para ello, se ha tomado como base de la metodología la clasificación realizada anteriormente y se ha optado por considerar como medida del absentismo “ la tasa media ”, entendida ésta como la relación entre el número de horas perdidas y el número de horas posibles de trabajo para un período de referencia determinado (mes, trimestre, etc.).

Esta tasa se puede determinar como un índice simple para cada uno de los distintos tipos de absentismo que se han definido anteriormente, siendo la agregación de todos ellos:

$$\text{Tasa media de absentismo} = \frac{\text{Total de horas de absentismo}}{\text{Total de horas posibles de trabajo}} \times 100$$

De ahí que, en base a esta medida, se han confeccionado en función del tipo de absentismo, los siguientes índices:

A) Índice de Absentismo Legal: este índice corresponde al absentismo retribuido y se define como la relación existente entre el número de horas perdidas por accidente, enfermedad, maternidad y adopción, licencias legales y otros; y el número total de horas de fábrica, entendiendo por “ horas de fábrica ” las horas que se deben trabajar en condiciones normales (según convenio colectivo o normas legales) en el período de referencia determinado (mes, año, etc.), y no las horas que realmente se han trabajado en ese período.

B) Índice de Absentismo Personal: se corresponde con el absentismo no retribuido y se define como la relación existente entre el número de horas perdidas por permisos particulares, ausencias no autorizadas y conflictos laborales, y el número total de horas de fábrica.

C) Índice de Permanencia: registra el porcentaje real de presencia con relación a las horas totales de fábrica, así como las fluctuaciones con respecto al valor medio.

Este índice señala el porcentaje (%) de horas realmente trabajadas y se calcula como el complemento a 100 del absentismo total, es decir:  $I(P) = 100 - (I(AL) + I(AP))$ . Del mismo modo, se podría realizar una extrapolación de otros índices, con el objetivo de obtener una información más desagregada.

### **2.2.6.2 VALORACIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL**

A la vista de todo lo expuesto, se ha de concluir afirmando que debe ser cada empresa singular en concreto que debe hacer una valoración lo más aproximada posible del coste del absentismo e incluso deberá hacerlo para cada unidad autónoma de la empresa.

Esa valoración le es muy necesaria para saber a cuánto puede ascender el estímulo económico que está dispuesta a ofrecer para premiar la asistencia, no sea que un coste adicional de la mano de obra provocado por esos premios o pluses de asistencia no repercutan en la misma proporción en la cuantía de la producción final de la empresa o en la cifra de negocio, a pesar de haberse reducido el índice de absentismo.

De ahí que un punto importante a considerar, es la necesidad de conocer el coste que para las empresas representa el Absentismo Laboral. Este conocimiento es básico e indispensable para tomar decisiones y realizar acciones encaminadas a su reducción. Sin embargo, el valor económico que el absentismo (coste) representa para la empresa es difícil de calcular debido a su naturaleza tan especial (causas), por ello se ha estimado oportuno aplicar el siguiente modelo económico (1):

(1) Este modelo de Contabilidad de Gestión ha sido diseñado íntegramente por el profesor RIBAYA. Véase su obra: “La Gestión del Absentismo Laboral”, Madrid, 1996, Editorial Montecorvo S.A.

## VALORACIÓN, DECISIONES Y ACTUACIONES

Si la empresa ha seguido el camino que se ha trazado y ha recogido los datos durante un período significativo, ahora puede conocer las causas del fenómeno y como consecuencia estar en situación de actuar sobre la raíz del mal.

El contenido del presente estudio está estructurado, desde el punto de vista de ejercer las distintas acciones legales que se tienen al alcance, para disminuir el Absentismo Laboral, desde la vertiente del responsable máximo de cada organización empresarial.

Indudablemente, el disponer de la máxima responsabilidad en el tema presupone también el tener la máxima autoridad en cuanto a armonizar y conjuntar las distintas acciones y responsabilidades que se emprendan.

El conjunto de medidas o estímulos a aplicar, cuanto más coordinados estén entre sí, mejor y más incisivos serán los resultados obtenidos. Para ello, se ha trazado un plan orgánico que va a comprender decisiones de tipos cualitativas y cuantitativas (por ejemplo: intervenciones de carácter social, psicológicas, formativas, médicas, etc.).

La reducción del Absentismo Laboral se consigue a través de una política multifactorial de la empresa enfocada a tal objetivo, más que acciones temporales que en ocasiones son respuestas a situaciones punta, provocadas por los insostenibles índices. Estas acciones temporales o esporádicas acostumbran a tener una dudosa rentabilidad.

Al analizar el problema, se puede tener en cuenta la existencia de una cultura absentista generalizada y arraigada en nuestra sociedad. Con ello se pretende tan sólo dejar constancia que ese arraigo es fuerte y está lo suficientemente consolidado como para precisar decididas acciones constantes que ofrezcan resultados a medio y largo plazo. Esta cultura absentista conlleva como resultado una actitud inmovilista que de una forma u otra alimenta o al menos sostiene esa misma cultura.

De ahí que, no sería exacto relacionar sólo cultura absentista a plantilla laboral. Afecta también a determinados mandos de empresas (dar días festivos encubiertos de una baja médica) y a la propia Sanidad Pública (actitudes paternalistas de determinados médicos).

En consecuencia, las decisiones que se deben tomar sobre el Absentismo Laboral tienen que cubrir todos los niveles de la empresa y no pueden fijarse de forma unilateral, sino que deben ser el resultado del diálogo o incluso de la negociación. Por ello el papel del director como coordinador, negociador y árbitro, tiene una importancia relevante en la empresa. Necesita pues, de una infraestructura de técnicas modernas de dirección y gestión, de buenas comunicaciones, tanto verticales como horizontales y sobre todo, de una información fluida, tratada y apoyada sobre hechos objetivos y no sobre opiniones inciertas.

Este sistema precisa que los directores renuncien a su autocracia natural y que los subordinados renuncien también a la tranquila comodidad de la irresponsabilidad, es decir, deben estar preparados en técnicas operacionales, de forma que el éxito en los resultados pueda obtenerse tan rápidamente como sea posible y con un mínimo coste.

## RESULTADOS Y ANÁLISIS

Para saber si se han cumplido los objetivos programados y se ha optimizado la utilización de los medios disponibles para la consecución de los mismos, se hace necesario proceder a la evaluación de los resultados obtenidos. Se puede observar que cuando el absentismo crece, los dos indicadores disminuyen, y viceversa; cuando el absentismo decrece los dos indicadores aumentan.

Por otro lado, al proceder al análisis de los resultados, habrá que observar las desviaciones acaecidas entre la situación (ex – ante) y la situación (ex – post). Para ello es necesario desglosar adecuadamente los componentes del coste total del absentismo en función de las distintas causas y clasificación del mismo establecida anteriormente. De este modo, se podrán esclarecer sus motivos y aplicar las acciones correctoras oportunas.

## TÉCNICAS DE CONTROL

El absentismo justificado por causas médicas, es probablemente, el más habitual. Conviene controlarlo a partir de los partes médicos y de las mutuas con el fin de cuantificarlo e identificar qué lo provoca, ya que en algunos casos la empresa puede intervenir para reducirlo aplicando una correcta política de prevención de riesgos laborales.

El absentismo injustificado relacionado con el incumplimiento del horario de trabajo puede controlarse a través de una ficha de acceso al edificio (entrada principal o parking) o de la hora en que el trabajador enciende y apaga su ordenador u otras máquinas que utilice diariamente.

El absentismo presencial por el uso, con fines personales, de Internet, el correo electrónico o el teléfono puede reducirse con una adecuada comunicación. La empresa puede transmitir cuál es su política en esa materia en las entrevistas de selección o a través de una cláusula específica en los contratos de trabajo, de carácter informativo.

Siempre que no se vulnere ningún derecho fundamental del trabajador, la empresa está autorizada a limitar el acceso a Internet y a otras herramientas o materiales que los empleados no precisen para llevar a cabo sus tareas.

### TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

Una adecuada política de motivación es, sin duda, la mejor arma para luchar contra el absentismo. Para aplicarla es necesario averiguar qué medidas pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados e implantar acciones concretas. Una de las más valoradas es la flexibilidad horaria, ya que ayuda a compaginar la vida familiar y laboral. También puede ser efectiva una política de asistencia sanitaria que agilice la atención médica a los empleados y gracias a ello reduzca el número de días y horas de absentismo por enfermedad.

EL SÍNDROME DE BURNOUT, O TAMBIÉN LLAMADO "SÍNDROME DEL QUEMADO", es una disfunción psicológica que se da con mayor frecuencia en ámbitos laborales que demandan "ayuda". Para ellos la interrelación entre los profesionales y personas que requieren su contención, de acuerdo a cada una de sus funciones en relación directa con la gente, implica un agotamiento físico, mental y emocional, que se traslada a lo largo de prolongados períodos, ante situaciones que lo afectan emocionalmente; por ejemplo, profesionales de la medicina, servicios de

emergencia, atención al cliente, etc., en distintos ámbitos institucionales. Son lugares de trabajo que desencadenan, debido a su alta carga de tensión psicológica, estados deficientes de afrontamiento, en relación con sus actitudes para resolver situaciones conflictivas.

Este desgaste emocional, desprovisto de una buena red de contención desde lo Gerencial hacia sus compañeros laborales, provoca estados de frustración personal, gestando mecanismos de defensa ante la agresión psicológica y conductas inadecuadas ante los requerimientos conflictivos. Asimismo se generan mecanismos reactivos lógicos ante un feed-back entre la demanda de sus superiores y de sus propias tareas de contención a las personas que deben depositar sus tareas. Ante la acumulación de identificaciones proyectivas, por parte de clientes o pacientes, se les genera una enorme carga emocional que no suele encontrar un camino para ser liberada.

Los rasgos de agotamiento emocional, ante expectativas desmedidas entre lo esperado y la realidad, generan estados de limitación en sus tareas y aumento de la ansiedad y elevada tensión, reaccionando con actitudes frías, despersonalizadas hacia los demás y una no adecuación de las funciones a realizar, "agotando su capacidad de reacción". El agotamiento emocional, es una sensación subjetiva de no poder dar más de sí mismo a los demás, como mecanismo de reacción que conduce a una autoestima baja.

La despersonalización traslada a la persona afectada por el alto voltaje emocional a una dimensión consciente, espacio virtual que genera actitudes de defensa ante las agresiones percibidas por su inconsciente, desarrollando sentimientos

y respuestas negativas que lo alejan de los impactos que pueda afectar a su estima. Estas personas actúan con frialdad hacia otras, que pueden ser pacientes, clientes, etc. Se perciben este tipo de síntomas en irritabilidad, insensibilidad o sentimientos de desamparo. La falta de organización, motivada por su agotamiento emocional, lo lleva a evaluar a su propio trabajo de forma negativa, con apocamiento de sus vivencias profesionales. Se distancia, formando barreras, creando interrelaciones distantes, no solo con quienes debe tratar en su profesión, sino con los compañeros de su espacio laboral y miembros de su equipo.

Se da con mayor frecuencia, cuando no existe una congruencia entre sus ideales de logros personales en lo laboral y la realidad, ocasionando sentimientos de bajo logro, cuando percibe que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para resolverlas en los tiempos y forma establecidos.

Algunos de los síntomas primarios que surgen en la vida de la persona que vive situaciones demandantes que actúan como signos de atención: Fatiga, dificultad para levantarse en las mañanas, aburrimiento, irritabilidad, progresiva pérdida de incentivos para su progreso, incompetencia, absentismo injustificado.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Todo trabajo de investigación debe partir de criterios, datos e ideas apoyados por algún tipo de estudios previos, en tal sentido, el propósito de estudio para el plan de acción se fundamenta como ciencia aplicada, tomando en consideración los diferentes elementos que buscan la solución a un problema actual de la Universidad de Carabobo y basados en el marco teórico que según Chávez (2010) manifiesta que “el propósito de estudio de ciencia aplicada es aquella cuyo fin principal comprende resolver un problema en un período corto de tiempo” (p.42).

La metodología del proyecto, de acuerdo a Ramírez (2008) “incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación” (p.26). Es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado, por lo tanto el objetivo de este capítulo consiste en explicar los aspectos metodológicos empleados para la consecución de los objetivos planteados en la investigación, por lo tanto; se trazará cuál es el diseño y tipo de la investigación. Así mismo, se indicará la metodología necesaria para desarrollar cada una de las fases metodológicas del estudio.

Sabino (2008) explica que “Su objeto es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo.”(p.24) En este sentido, la metodología a aplicar requiere de un estudio sistemático que permita conocer el grado de absentismo vinculado al patrón de eficiencia en las operaciones que realiza el Departamento de Mantenimiento

correspondiente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo, dilucidando a su vez los límites y vinculaciones entre los mismos.

### 3.1 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación del presente trabajo está referido, según Fideas Arias (1999) “al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno”, de tal manera que, tomando en consideración que el estudio procura establecer el comportamiento de las variables de manera independiente que intervienen en el absentismo laboral, evaluando sus implicaciones dentro de las operaciones que desarrolla el Departamento de Mantenimiento correspondiente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo, todo ello bajo enfoque cuantitativo.

### 3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación también está basado en investigación de campo, documental; que ayudarán a consolidar la información conjuntamente con la investigación descriptiva bajo la modalidad de proyecto factible. Se considera de campo en virtud a que la información obtenida fue producto de la captación de datos sobre la realidad de los hechos y en el lugar donde éstos se encuentran, es decir; en el Departamento de Mantenimiento correspondiente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo.

Tamayo (2007), “se entiende por investigación de campo el análisis sistemático de problemas basándose en métodos que permite recoger datos en forma directa de la realidad donde se presentan, con la intención de revelarlos, explicar sus

causas y efectos, entender su naturaleza y factores contribuyente, o predecir su ocurrencia.”(p.32).

Por su parte Maldonado (2007) expresa que “el proyecto factible es una investigación elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos.”(p.27).

La investigación a realizar es del nivel descriptiva-explicativa, por cuanto se describe el fenómeno del ausentismo laboral que deben ser atendidos y se explica su incidencia en la efectividad del control y en la eficiencia de la Dependencia de Mantenimiento en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo.

Según Van Dalen (2008) “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento”(p.40).

El método de la Investigación es descriptivo, por cuanto se dilucidan las causas que influyen en la eficiencia relacionados con el absentismo laboral atinentes al Departamento de la Sección de Mantenimiento y sus consecuencias sobre los espacios de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo que constituye la muestra de la investigación

Para conformar estrategias que permitan ofrecer soluciones reales, la investigación bajo modalidad de proyecto factible es necesario utilizar algunas técnicas específicamente diseñadas para este plan de acción, por tal motivo se parte de la observación en forma directa, que permite obtener información de primera mano, toda vez que al observar la realidad palpada pueden aportar datos suficientes para obtener valiosos elementos sufragantes del estudio sujeto a la investigación.

Por tal razón, no solo se ha limitado a obtener información descrita en los documentos del departamento relacionados a las inconsistencias encontradas en el estudio practicado a la dependencia responsable de las actividades que se llevan a cabo en las operaciones de mantenimiento; sino que además, la observación permite evaluar procesos, acciones y tareas que ejecutan los funcionarios del área en el desempeño de sus funciones, con la finalidad de complementar, asentar y validar los aspectos descritos en documentos, oficios es instrumentos que maneja la dependencia sujeta a valoración, ubicada en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Chourio (2010) “la población está constituida por un conjunto de elementos o datos que se presentan con características comunes, o muy

parecidas.”(p.48). Por otra parte, Hernández y Batista (2010) definen población como “el conjunto de elementos que se desean investigar, comprendido dentro de este grupo, sujetos, hechos y objetos que comparten características interesantes para el propósito que planifica el estudio, comunes entre sí; no obstante, que se puedan medir y observar”.(p.39).

Tomando en consideración que el estudio está dirigido a conocer la eficiencia de operaciones de mantenimiento e informar oportunamente los hechos económicos ejecutados producto del ausentismo laboral, indudablemente que las unidades significativas sobre conclusiones veraces del problema; lo representan todos los integrantes del Departamento de Mantenimiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo, por cuanto que esta sección es la encargada de ejecutar todos los procedimientos de carácter técnicos y destrezas operativas que requieren el área física para el buen desempeño de sus funciones.

Por otra parte, de acuerdo a Rosemberg (2008) la muestra es “el conjunto reducido de observaciones o sujetos escogidos de una población mayor sobre la base de una característica dada” (p.51). Para este plan de acción, el número de población es reducido, por lo que se tomará como muestra, el total de universo a fin de garantizar que los resultados concluyentes sean realmente veraces y confiables; en tal sentido la muestra se distribuye de la siguiente manera:

**Cuadro N° 1****Distribución de la Población y Muestra**

<b>CARGOS</b>	<b>UNIDADES</b>
Jefe de Mantenimiento	01
Secretaria de Mantenimiento	01
Supervisor de Mantenimiento	01
Supervisor de Servicio	01
Aseador(a)	04
Ayudante de Servicio	01
Mensajero Interno	04
Mensajero Externo	04
Almacenista	01
Pintor	01
Herrero Soldador	01
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Fuente: Dpto. Servicios Generales FCJyP Universidad de Carabobo, 15/07/2013

El tipo de muestreo que se utiliza en el proyecto es no probabilístico intencional, para Morao (2012) “el muestreo no probabilístico intencional es aquél para el que no puede calcularse la probabilidad de extracción de una determinada muestra. Se busca seleccionar a individuos que se juzga de antemano, tienen un

conocimiento profundo del tema bajo estudio, por lo tanto, se considera que la información aportada por esas personas es vital para la toma de decisiones.”(p.53). El muestreo que se utilizará para este plan de acción, tomando en consideración que la muestra será el total de población amparados bajo selección del investigador y no en función al azar, en virtud a que el tamaño que reviste a la población. En otro caso la investigación puede perder la cualidad de veraz, si no se adopta la población en general; debido a que el número de participantes que están inmersos en la investigación es muy reducido y no contempla otro tipo de muestreo que delimite el tamaño de la muestra y los elementos de ésta.

#### 3.4 FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Es importante resaltar que para la elaboración de la presente investigación se tomarán en cuenta tres (03) fases metodológicas, las cuales se desarrollan a continuación:

##### **3.4.1 Fase I. Diagnosticar la situación actual de las operaciones de mantenimiento en los espacios de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo.**

Mediante los diferentes instrumentos técnicos aplicados por el investigador se podrán obtener todos los elementos significativos que pueden intervenir en el problema planteado, estableciendo características y variables que puedan servir de indicadores.

##### **3.4.2 Fase II. Determinar los elementos que intervienen en el absentismo laboral en el Departamento de Mantenimiento correspondiente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo.**

En esta fase se analizarán los factores tanto externos como internos que afectan la eficiencia de las operaciones de mantenimiento ubicados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad de Carabobo que están íntimamente relacionados con el absentismo laboral, para ello se desarrollara hoja de registro, donde se estamparán las normas, procedimientos y tareas omitidas que afectan a las inconsistencias dilucidadas en documentos departamentales, así como también las variables y factores determinantes de la observación.

Los resultados que se originen en los procesos descritos en el párrafo anterior facilitaran datos importantes para las conclusiones pertinentes a las inconsistencias encontradas en campo y que serán corregidas en la implementación de la fase III.

### **3.4.3 Fase III. Estudio para evaluar la eficiencia de las operaciones del Departamento de Mantenimiento en la Facultad de Ciencia Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, con base ausentismo laboral de la dependencia.**

Una vez revelada las inconsistencias descritas en Fase I y II, se elaborará herramienta en base a Informe descripto causa-efecto para coadyuvar a subsanar las deficiencias descritas, así como también ofrecer procesos para la medición del fenómeno sujeto al estudio y posteriormente establecer un sistema de información que busque difundir y promover marcos de acción en los estamentos de control, con la finalidad de resarcir obstáculos relacionados con el absentismo laboral en la dependencia y sea ente multiplicador hacia las demás áreas conexas al ambiente del Proyecto de Investigación.

### 3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

De igual manera, para recabar la información, es necesario seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de datos, según Tamayo (2007) “la técnica se puede definir como un conjunto de procedimientos utilizados para un propósito definido. La técnica de recolección de datos no es más que los instrumentos a utilizar para la obtención de información acerca del tema en estudio, por lo tanto viene a ser un como enlace entre el investigador y la información necesaria para describir, evaluar y establecer posibles mejoras y soluciones” (p.53).

Como puede observarse, la técnica será un factor determinante para establecer el grado de aplicabilidad del estudio que se presenta, en virtud a que establece los instrumentos que fundamentan y avalan los procedimientos a seguir, en función al nivel de conocimiento y a la modalidad del proyecto factible.

Con el fin de obtener información y aspectos relevantes de la organización, el estudio de investigación contempla la utilización de la técnica de la observación, ya que permite la obtención de datos significativos que serán la piedra angular para la consecución de instrumentos adicionales. En este caso se adoptará la observación participante.

Chourio (2010) expone que “también se puede considerar a la observación como la investigación que permite recoger datos mediante su propia observación. Dentro de la observación directa se encuentra la observación participante natural, ya que el observador pertenece al grupo de trabajo investigado”.

De acuerdo a Morao (2012) “la observación participante es una técnica de observación utilizada en donde el investigador comparte con los investigados su contexto, experiencia y vida cotidiana, para conocer directamente toda la información que poseen los sujetos de estudio sobre su propia realidad, o sea, conocer la vida cotidiana de un grupo desde el interior del mismo.”(p.54). Para obtener información veraz, precisa y fundamental para desarrollar el estudio, el investigador dispone del tiempo suficiente para incorporarse a la población y muestra estudiada durante el período del estudio.

Según Tamayo (2007) “la observación directa se puede considerar como la técnica de mayor importancia, por cuanto es la que conecta al investigador con la realidad, es decir, al sujeto con el objeto o problema para obtener información independiente del deseo de proporcionarlas, y la capacidad de veracidad de las personas que integran al grupo a estudiar”.(p.54)

Los resultados obtenidos de la observación son dilucidados en una lista de cotejo, cuyo contenido se desarrolla en Cuadro No 2, Capítulo IV, Análisis e Interpretación de los Resultados, donde se establecen puntos significativos que serán verificados ante la utilización de otro instrumento, a fin de constatar que los elementos expuestos en la observación realmente se adaptan con la realidad de la entidad, en este sentido, se utilizará el cuestionario, el cual representa el instrumento para demarcar la estrategia de la entrevista.

La entrevista ayudará a reforzar y descartar aquellos elementos que tienden a ser parte del proceso y por su naturaleza pudieran influir o no, en el problema, es decir al efectuar la observación es probable encontrar algunos aspectos imbuidos no

influyentes como elemento fundamental, por eso, esta estrategia busca depurar y descartar aquellos elementos no influyentes para el plan de estudio y que por su naturaleza la observación pudiera considerarlos como parte del problema. En tal sentido y para consolidar la técnica en la presente investigación se utilizará la entrevista formal como recurso técnico.

Según Sierra (2007) “la entrevista formal es aquella que para su aplicación existe un formato de preguntas al que se tiene que ajustar estrictamente el participante entrevistado, por lo tanto su aplicación consistirá en indicar a los entrevistados además del objeto y fin de la investigación, los diversos puntos sobre lo que interesa obtener información, los cuales serán planteados por parte de la investigación de la manera más adecuada al nivel de comprensión de estos sujetos de la población, para garantizar tanto su entrenamiento como la validez de sus respuestas.”(p.41).

Ahora bien, para desarrollar estas técnicas se requiere de instrumentos de medición, en este sentido, Tamayo (2007) “instrumento es aquel que deberá ser estructurado de acuerdo al tipo de investigación adoptada y cumplir los requisitos fundamentales de validez y confiabilidad, por lo que se puede decir que es el instrumento más utilizado.”(p.55)

Para Morao (2012) “el cuestionario es un instrumento, herramienta o medio que recoge información directa por el encuestador, el cuestionario es el instrumento que más contiene los detalles del problema que se investiga, sub-variables, dimensiones, indicadores; es el medio que le brinda la oportunidad al investigador de conocer lo que piensa y dice del objeto de estudio, permitiendo determinar, con los datos recogidos, la futura verificación de las hipótesis que se han conseguido.”(p.57)

El cuestionario que se utilizará para la entidad de estudio, parte de las consideraciones emanadas de la hoja de registro y que son apreciaciones indicadas por el observador, en tal sentido y a fin de confirmar dicha técnica, se cree pertinente la aplicación del cuestionario, el cual esté estructurado primeramente con un instructivo para el participante, donde se indica el motivo por el cual se utiliza dicho instrumento; seguidamente se encontrará un grupo de preguntas de manera formal, de las cuales constituyen siete (7) preguntas dicotómicas.

### 3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Para que los datos recolectados enlacen su significado con la investigación, es indispensable la asignación de recursos técnicos objetivos que busquen evidenciar los hallazgos encontrados basados en la aplicación de instrumentos medibles sin presunción subjetiva del investigador, de manera que permita conocer la realidad del problema bajo elementos contundentes que ofrezca al estudio carácter objetivo, veraz, medible y confiable. Basado en lo establecido dentro de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los resultados que se obtendrán serán tabulados y graficados por porcentajes para finalmente establecer los análisis de cada ítem en particular.

Para la representación de cada pregunta o ítem se utilizara los diagramas circulares con el fin de dar a conocer los efectos de cada una de las respuestas ofrecidas por los encuestados. Partiendo de la elaboración de las mencionadas gráficas, se establece como enunciado cada una de las preguntas formuladas en el instrumento; haciendo énfasis de los resultados obtenidos por cada ítem, de forma que se pueda apreciar los datos en forma integral por cada formulación.

Posteriormente se incorporará cuadro de resumen que sintetiza el sumario contentivo de la población y muestra inherente al ítem participativo de la pregunta formulada, indicando el número de respuestas que posee cada alternativa, así como también el valor porcentual que representa en la muestra, de cuyos valores dependerá la gráfica representativa.

Para finalizar los datos gráficos, se ofrece un resumen cuantitativo de los resultados obtenidos del cuadro y gráfico que constituye cada pregunta que se encuentra en la encuesta aplicada. Dicho instrumento se aplicará con el fin de establecer un análisis verdadero de las inquietudes y realidades que presenta el problema planteado, de manera que sea la piedra angular en la determinación de los objetivos que persigue la investigación.

### **3.7 Aspectos Administrativos**

Según Fidias (1999) “Los aspectos administrativos comprenden un breve capítulo donde se expresan los recursos y el tiempo necesario para la ejecución de la investigación” (p.25).

#### **3.7.1. Recursos Necesarios**

Recursos Materiales: equipos de computación que servirán para compilar la información y producir un ejemplar definitivo. Dispositivos como pendrive, impresoras, y la red de Internet, material de oficina como engrapadora y saca grapa.

Recursos Humanos: el autor.

Recursos financieros: el presupuesto de la investigación



## **CÁPITULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. Presentación de los Resultados**

Esta etapa representa la constitución efectiva del proyecto de investigación que refleja información contundente del tema investigado y pone en relieve los elementos determinantes que direccionan el norte a seguir sobre el proyecto. Su relevancia técnica permite establecer síntesis objetiva de la realidad, conocer las variables que intervienen en el estudio y consolidan las actividades relativas a la solución definitiva de las inconsistencias, tomando en consideración los conocimientos adquiridos para evaluación, sistematización y solución del problema.

Tal como se evidencia en el desarrollo y validez de la investigación, el campo de acción de la investigación se conoce mediante la observación directa por lo que es necesario la utilización de recursos técnicos importantes para lograr datos significativos que contribuyan a la alimentación de las variables, en este sentido se elaboró una hoja de registro para estampar lo encontrado durante el período de observación. A continuación se presentan los resultados obtenidos del método de observación directa contemplando las diversas variables encontradas en campo, simplificadas en once (11) puntos de importancia, a saber:

<b>Cuadro No. 2</b>			
<b>Lista de Cotejo</b>			
<b>Departamento de Mantenimiento General de la Facultad Cs. Jurídicas y Políticas</b>			
<b>ITEM</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	El Departamento de Mantenimiento General posee objetivos general de conocimiento general de sus integrantes.		
2	Los integrantes del departamento conocen el significado de ausentismo laboral y las afectaciones en las operaciones que realiza.		
3	Los motivos personales es una de las causas que se pudo observar en el departamento		
4	Falta de supervisión puede verse como un causar de ausentismo en el departamento		
5	Ausentismo por causa de enfermedad de personal del departamento		
6	La baja motivación en el trabajo por diversos factores causal de ausentismo en el departamento		
7	Aparente causa de ausentismo, problemas financieros del personal que buscan otras entras financieras foráneas		
8	Archivos cronológicos revisados revelan accientes laborales como causa de ausentismo		
9	Los procesos de jubilación generan diversos permisos para gestionar los tramites correspondientes y generan ausentismo		
10	Los trabajadores que cumplen su jornada se quejan ante terceros por aquellos que generan ausentismo		
11	La falta de personal completo se evidencia en el cumplimiento de las tareas y actividades del departamento		
FUENTE: Blanco P. (2015)			

Los hallazgos encontrados en la aplicación de los instrumentos reflejan prominentes esfuerzos para denotar la objetividad de la investigación, basados en lo establecido dentro de las fases del estudio. Cabe destacar que para el instrumento de mayor fuerza objetiva para el presente proyecto lo constituye el cuestionario, cuyo diseño fue diametralmente desarrollado bajo los aspectos que el investigador encontró en el campo al observar la realidad palpada, indicando aquellos elementos de vigor

para el proceso de estudio, para finalmente evaluar las variables presentes y dirimir cualquier aspecto subjetivo que se pudiera presentar en la observación directa.

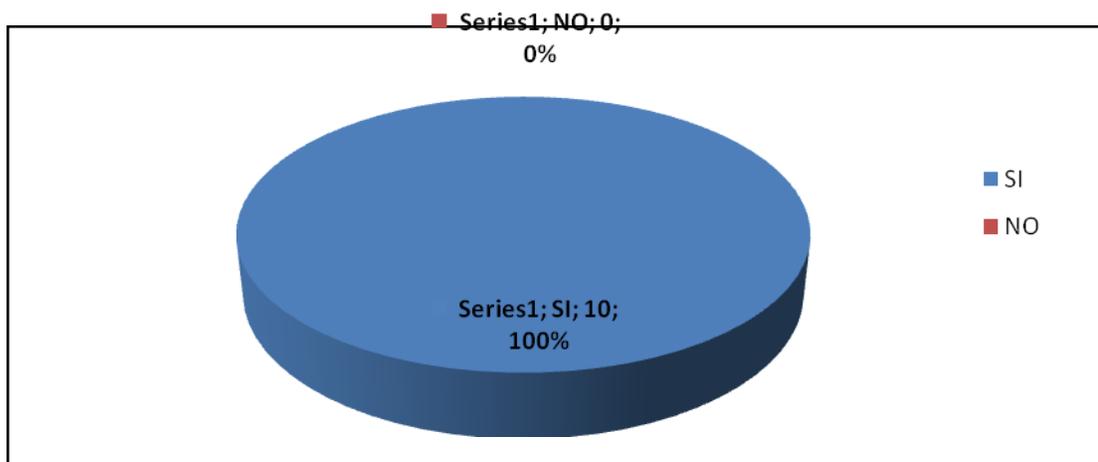
En consecuencia para adicionar la connotación de mayor presencia objetiva, se lleva a cabo el proceso de articular los elementos observados bajo lista de cotejo (Cuadro No. 2) y la redacción del cuestionario, cuidando los detalles técnicos y validando a la par, la utilización de ambos instrumentos que se complementan para articular con mayor fuerza el carácter técnico del proyecto de investigación. Cada pregunta que integra el cuestionario fue técnicamente constituida para recoger información contundente y veraz del campo a fin de determinar datos significativos que permitan emitir resultados satisfactorios conforme modalidad de la investigación.

En ese sentido se elaboró un cuestionario que se ofrece a la población y muestra de esta investigación, conformado por once (11) preguntas dicotómicas cuyos resultados fueron tabulados y graficados por porcentajes para finalmente establecer los análisis de cada ítem en particular.

**Ítem 1.** ¿Conoce usted cuáles son los objetivos que persigue el Departamento de Mantenimiento General de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo?

**Cuadro N° 3**

ALTERNATIVA	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	20	100 %
NO	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 1**

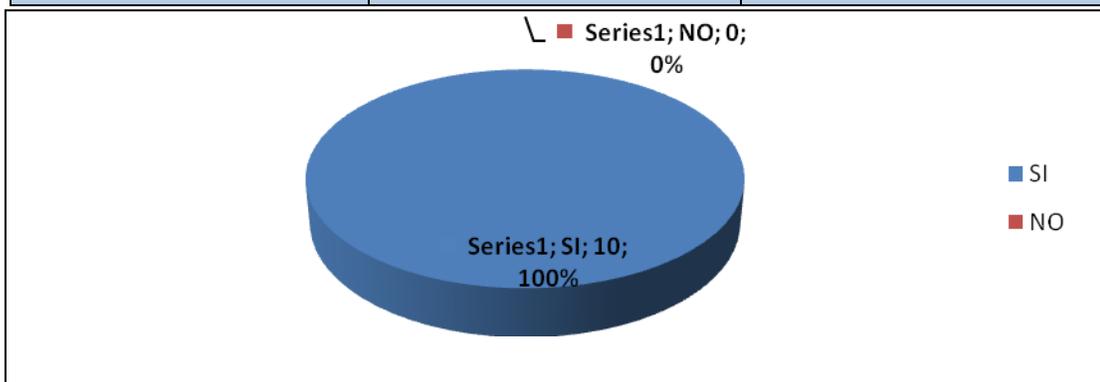
**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** Tal como se evidencia en la representación gráfica, el 100 por ciento de los encuestados del instrumento aplicado, respondieron afirmativamente el conocer los objetivos del Departamento de Mantenimiento General de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

**Ítem 2.** ¿Sabía usted que las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo se considera ausentismo laboral?

**Cuadro N° 4**

ALTERNATIVAS	Nº DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	20	100%
NO	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 2**

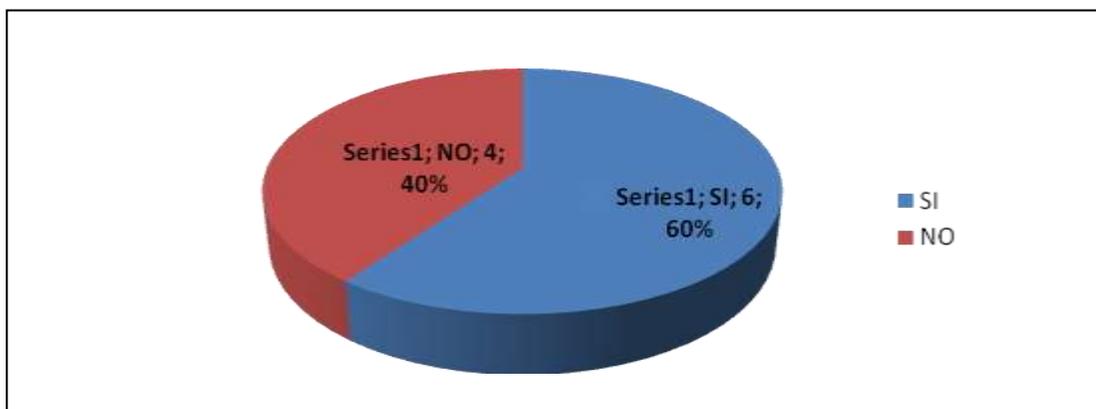
**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** El 100% de los encuestados considera que las faltas e inasistencias son consideradas dentro de los procesos y sistemas laborales como ausentismo laboral.

**Ítem 3.** ¿Considera que el ausentismo laboral afecta el buen desarrollo de las operaciones que lleva a cabo el Departamento de Mantenimiento General?

**Cuadro No 5**

ALTERNATIVAS	Nº DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	12	60%
NO	8	40%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 3**

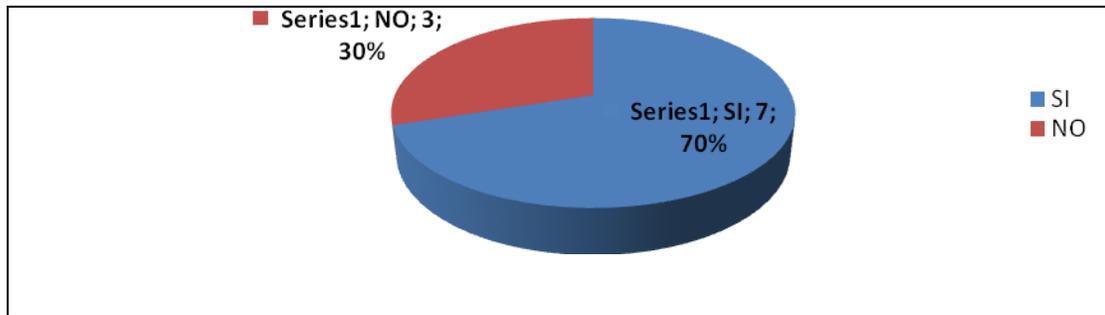
**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** El presente gráfico induce que el 40% de los encuestados desconocen que el ausentismo laboral afecta el buen desarrollo de las operaciones que lleva a cabo el Departamento de Mantenimiento General, mientras que el 60% de los consultados tienen claro que dicho fenómeno afecta a la unidad departamental.

**Ítem 4.** ¿Cree usted que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento es por motivos personales?

**Cuadro N° 6**

ALTERNATIVAS	Nº DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	14	70 %
NO	6	30 %
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 4**

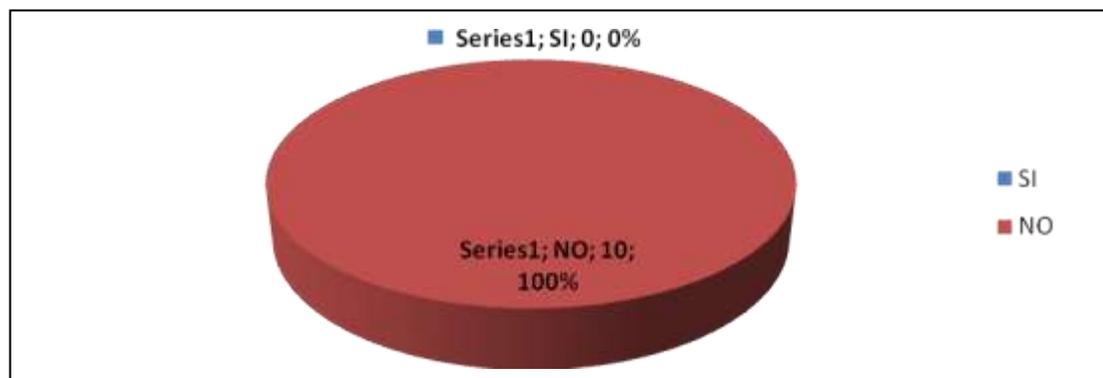
**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** El 70% de los consultados afirman que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento se debe a motivos personales. Sin embargo, la presencia de un 30% de los involucrados considera que los motivos personales no son la causa que genera el ausentismo laboral en la estructura organizacional sujeta a estudio.

**Ítem 5.** ¿Cree usted que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento es falta de supervisión?

**Cuadro N° 7**

ALTERNATIVAS	Nº DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	0	0%
NO	20	100%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 5**

**Fuente:** Blanco, P (2015)

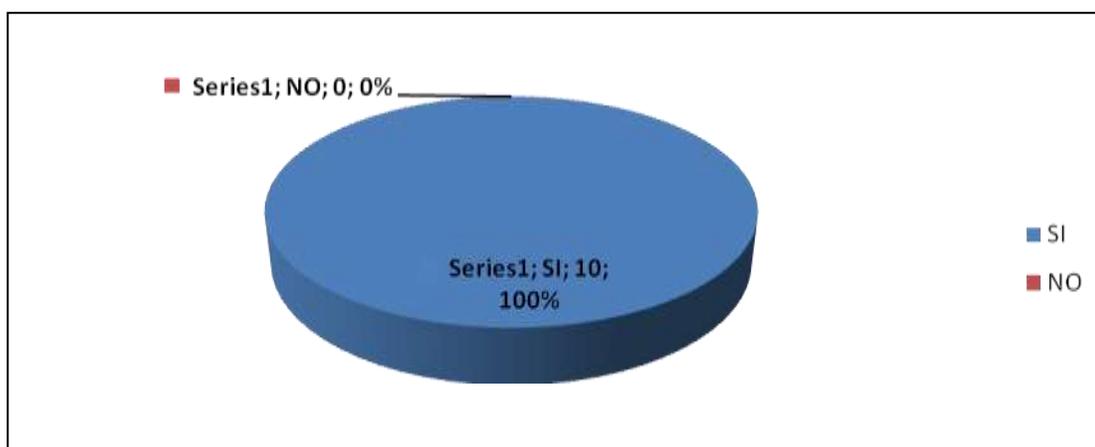
**Análisis:** los resultados obtenidos en la representación gráfica correspondiente al Ítem N° 5, indudablemente determinan que la falta de supervisión no es la causa por

la cual existe ausentismo laboral en el Departamento de Mantenimiento General, ya que el 100% de los encuestados indican negativa absoluta ante la pregunta formulada.

**Ítem 6.** ¿Cree usted que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento es por motivos de enfermedad?

**Cuadro N° 8**

ALTERNATIVAS	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	20	100%
NO	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 6**

**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** De acuerdo a los resultados de la representación el 100% de los consultados están de acuerdo que las causas que genera el ausentismo laboral en el Departamento de Mantenimiento General lo constituyen los problemas de salud que padecen los integrantes del mismo.

**Ítem 7.** ¿Cree usted que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento es por baja motivación en el trabajo?

Cuadro N° 9

ALTERNATIVAS	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	20	100%
NO	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

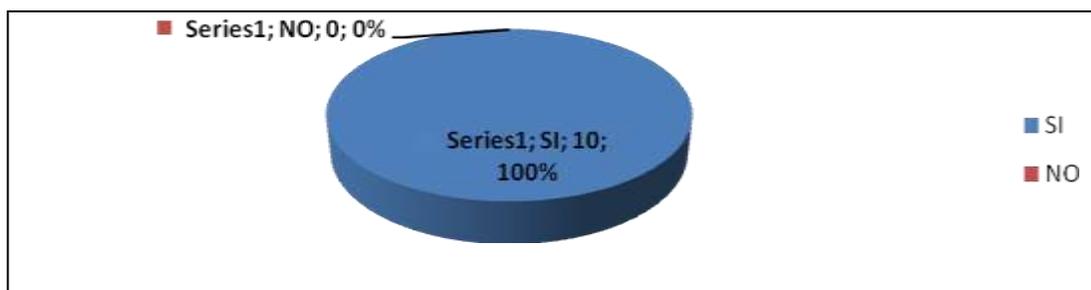


Gráfico N° 7

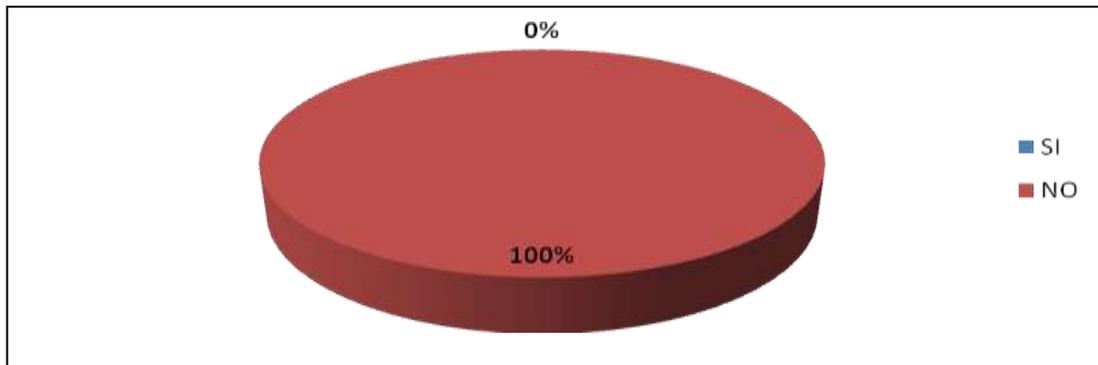
Fuente: Blanco, P (2015)

**Análisis:** Tomando en consideración los datos estadísticos presentes en la representación gráfica sobre la baja motivación en el trabajo como causa importante que genera el ausentismo laboral en el Departamento sujeto a estudio, el 100% de la muestra afirman contundentemente este elemento como causal de ausentismo laboral.

**Ítem 8.** ¿Cree usted que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento es por problemas financieros?

Cuadro N° 10

ALTERNATIVA	N°. DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	0	0%
NO	20	100%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 8**

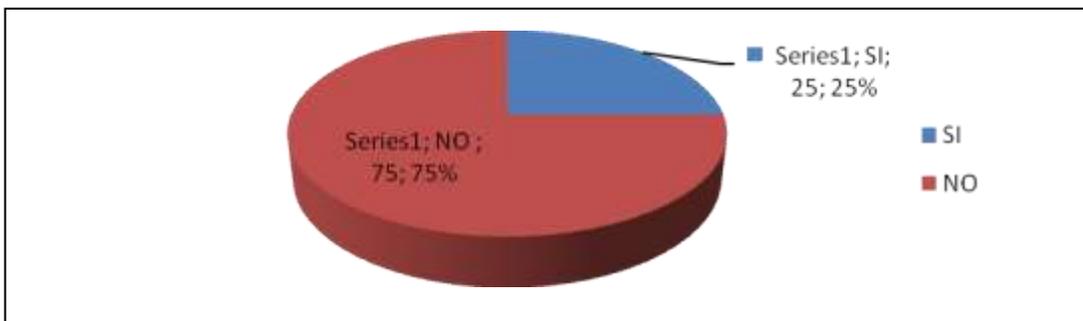
**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** De acuerdo con los datos estadísticos evidenciados en el presente cuadro se revela que el 100% de la muestra sujeta a estudio concluyen que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento no es por problemas financieros, dado los resultados.

**Ítem 9.** ¿Cree usted que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento es por accidente laboral?

**Cuadro N° 11**

ALTERNATIVA	N°. DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	5	25%
NO	15	75%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 9**

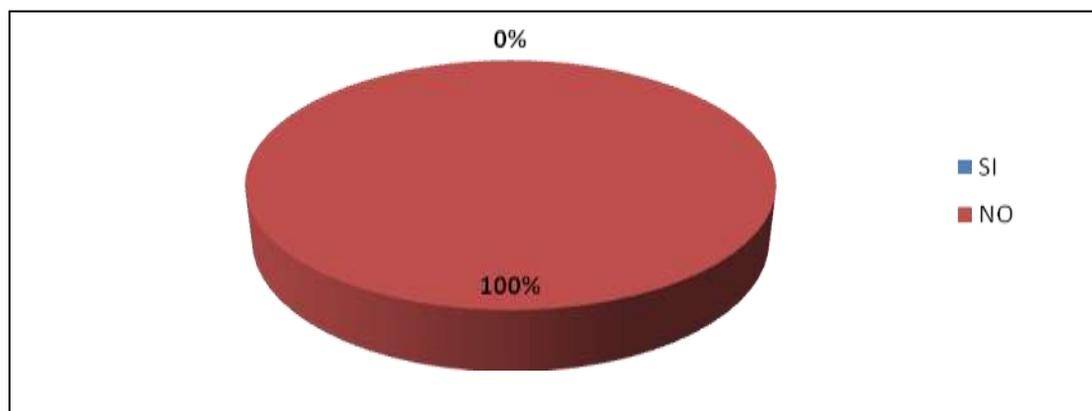
**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** Los resultados de la representación gráfica manifiestan que el 75% de las personas participantes en el estudio sostienen que los accidentes laborales no generan el ausentismo laboral en el departamento estudiado, mientras que el 25% de la población sujeta a estudio indican que sí es un causal del ausentismo.

**Ítem 10.** ¿Cree usted que la causa que genera ausentismo laboral en el Departamento es por Jubilación?

**Cuadro N° 12**

ALTERNATIVA	No. DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	0	0%
NO	20	100%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 10**

**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** Tomando en consideración los resultados que indica la representación gráfica, el 100% de las personas sujetas a el presente estudio manifiestan que la jubilación no constituye causal de ausentismo laboral.

**Ítem 11.** ¿Considera que el ausentismo en el departamento genera descontento a los demás trabajadores que sí cumplen con su trabajo?

Cuadro N° 13

ALTERNATIVAS	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	20	100%
NO	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

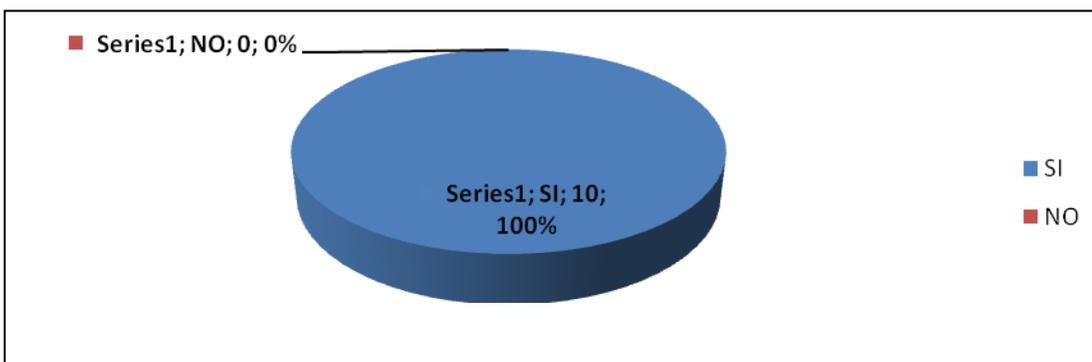


Gráfico N° 11

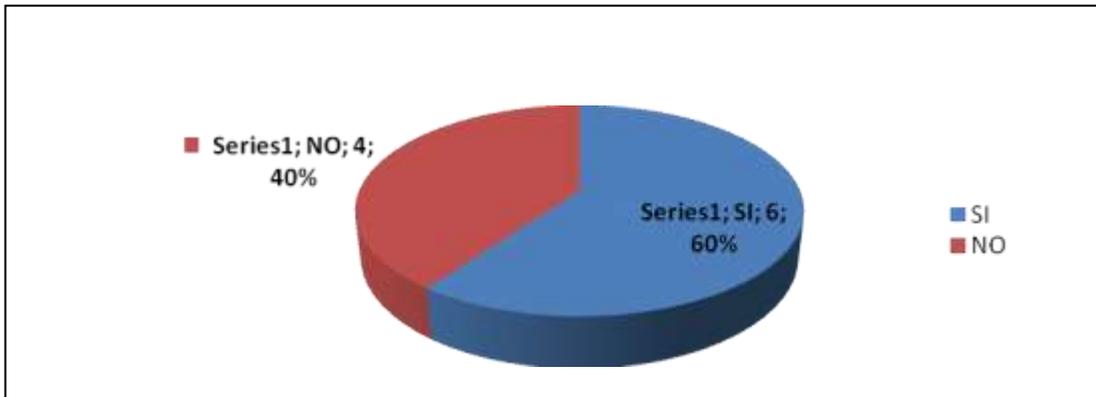
Fuente: Blanco, P (2015)

**Análisis:** Indudablemente que el ausentismo en el departamento genera descontento a los demás trabajadores que sí cumplen con su trabajo y así se demuestra en la representación gráfica, toda vez que el 100% de las personas sujetas a la presente investigación afirman tal caso.

**Ítem 12.** ¿Cree usted que el Departamento de Mantenimiento General es eficiente?

Cuadro No 14

ALTERNATIVAS	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE %
SI	12	60%
NO	8	40%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 12**

**Fuente:** Blanco, P (2015)

**Análisis:** La representación gráfica indica que el 60% de las personas entrevistadas afirman que el departamento estudiado es eficiente. Sin embargo el 40% de los individuos sujetos al estudio manifiestan que dicho departamento no es eficiente.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

Los resultados de la presente investigación de acuerdo con el compendio de interrogantes planteados a la muestra representativa del estudio, genera conclusiones significativas que pueden ser sintetizadas de la siguiente manera:

La muestra posee conocimientos sobre la materia a que son considerados, tienen plenamente claros los puntos básicos o generales que se contemplan dentro del fenómeno de ausentismo laboral, identifican claramente las diversas variables que revelan las acepciones de los entrevistados.

Independientemente que todos los integrantes del Departamento de Mantenimiento General conocen los objetivos y avalan las labores de supervisión, poseen inquietudes importantes sobre la existencia de ausentismo laboral en el departamento, lo cual afecta parcialmente las diversas actividades que desarrolla la unidad en conjunto.

La causa de ausentismo laboral se manifiesta por diversos causales, lo que indica que la motivación de los elementos que la generan poseen múltiples agentes que deben ser atendidos a fin de erradicar la existencia del fenómeno en la unidad estudiada.

Los problemas de salud del personal adscrito al departamento, la baja motivación en el trabajo, los accidentes laborales, son los causales que ocupan posiciones importantes dentro del ausentismo departamental según la muestra, que deben ser sometidos a los diferentes laboratorios para evaluar las fuentes y tomar decisiones que puedan ser medidas y controladas mediante los diversos mecanismos aludidos en la presente investigación dentro del marco teórico, cuyas instancias podrán revelar información real, para establecer canales que coadyuven a su erradicación o control.

No obstante, los problemas financieros y el proceso de jubilación no ocuparon la atención de los individuos sujeto al estudio, empero su observación dentro de los laboratorios no deben pasar desapercibidos.

El fenómeno del ausentismo laboral afecta el buen desenvolvimiento del departamento y desequilibra la armonía en el ambiente de trabajo, puesto que causa estupor a quienes cumplen con sus actividades y desmotivan por la falta de medidas sancionatorias, que degeneran eficiencia en sus operaciones, causan pérdidas y depauperan el rendimiento.

## **5.2 Recomendaciones**

Se hace indispensable que todos los miembros del Departamento de Mantenimiento General de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas reconozcan el grado de responsabilidad que poseen sobre la existencia del fenómeno sujeto a estudio, de manera que a través de las motivaciones que se revelen a propósito del ausentismo laboral, sean viables la consecución de soluciones concertadas a objeto de minimizar el impacto que se deriven a consecuencia de las alternativas posibles.

Los niveles superiores y de supervisión deben ser custodios de las normas y procedimientos establecidos para el cumplimiento de las jornadas laborales y fomentar mecanismos que procuren motivar al personal para articular sus labores con sentido de pertenencia, mediante la promoción y buena disposición para los subalternos.

No se debe tomar como única forma de motivación el salario, ya que debe existir un conjunto de principios, normas, procedimientos, la propia comunidad, el lugar de trabajo, donde todo debe conllevar a la transformación tanto estructural, como laboral, donde esto implique mayor participación e identificación de la gente con su área laboral y así fortalecer la conciencia de los trabajadores y patrono, sobre sus propias debilidades, habilidades y recursos para el logro de sus objetivos propuestos.

Las autoridades universitarias deben promover nuevos paradigmas dirigidos a evaluar bajo herramientas e instrumentos técnicos aquellas situaciones atípicas como la generada por el ausentismo, en todas las áreas labores de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas; con la finalidad de medir y controlar el fenómeno para conocer las causas y consecuencias, minimizar su desarrollo y gestionar los cambios sustanciales en pro de la comunidad universitaria, en función al rendimiento laboral y académico de la casa de estudios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Económico Social (AES)(1984). Capítulo III: “Otras condiciones de trabajo”, Madrid.
- Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) (1980). Capítulo VIII: “Productividad y absentismo”, Madrid.
- Aguirre, A. (1980). “Análisis de absentismo en el ámbito del control de gestión del personal”, Barcelona, Alta Dirección, N° - 9.
- Alonso, M. (1980). “El Estatuto de los Trabajadores”, Editorial Cívitas, Madrid.
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación (3ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Álvarez, José. y Blanco, Felipe. (1989). “Introducción a la contabilidad directiva: diagnóstico, planificación y control”. San Sebastián: Donostiarra.
- Bandura, A. (1991). “Social cognitive theory of self-regulation”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, (pp. 248-287).
- Borges, J. y Mustelier, J. (2010) Habeas Corpus Garantía de Libertad. Trabajo de Investigación.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario del 24 de marzo de 2000.

- Coriat, B. (1992). "Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa", Siglo XXI, México.
- Dalton, D. y Mesch, D. (1992). "The impact of employee-initiated transfer on absenteeism: A four-year cohort assessment", *Human Relations*, vol. 45(3), (pp.291-304).
- Galán, J. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas, Venezuela; Bruguera (Proesa, SA).
- Juzgado Superior del Circuito Judicial Laboral de Puerto Cabello, República Bolivariana de Venezuela. Poder judicial; veintiocho de abril de dos mil nueve 199° y 150°, ASUNTO: GP21-R-2009-000010, SENTENCIA DEFINITIVA.
- Ley del Seguro Social, (1991). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 4.322 (Extraordinaria) 03-10-91.
- Ley Orgánica del Trabajo (LOT); Se mantiene vigente el Título VIII (de los infortunios del trabajo), pero sólo hasta tanto no entre en funcionamiento la Tesorería de Seguridad Social prevista en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Las normas de la LOPCYMAT y de la LOSSS (Disposición Transitoria Sexta, LOPCYMAT'2005).
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), (excepto regímenes prestacionales que no han entrado en vigencia) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 37.600 (Extraordinaria), 30-12-02.
- Pereira, L. (2011). *La Presunción de Inocencia y el Debido Proceso*. Trabajo de Investigación.

Reglamento de la Ley del Trabajo (1973). (Capítulo VII del Título V Riesgos profesionales), aún vigente conforme lo dispone el artículo 267 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y otras normas laborales (Decreto N° 1.290). (1968, Diciembre 18), reformado parcialmente según Decreto N° 1.564 del 31 de diciembre de 1973.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.292 (Extraordinaria), 25-01-99.

Reglamento de la Ley del Seguro Social (Decreto N° 2.814 del 25/02/93).

Ribaya, F. (1996). "La Gestión del Absentismo Laboral". Madrid: Montecorvo.

Smulders, M. (1993). "Absenteeism of part-time and full-time employees", *Applied Psychology An International Review*, vol. 42(3), (pp. 239-252).

Tharenou, P. (1993). "A test of reciprocal causality for absenteeism", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14(3), (pp. 269-287).