



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE GENERAN EL AUSENTISMO
LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN EN UNA
EMPRESA MANUFACTURERA DE PRODUCTOS DE ALUMINIO
UBICADA EN GUACARA- ESTADO CARABOBO**

Autoras:
Marisela Briceño
María Mejías
Laurimar Tineo

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE GENERAN EL AUSENTISMO
LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN EN UNA
EMPRESA MANUFACTURERA DE PRODUCTOS DE ALUMINIO
UBICADA EN GUACARA- ESTADO CARABOBO**

Tutor:
Bruno Valera

Autoras:
Marisela Briceño
María Mejías
Laurimar Tineo

Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciadas en
Relaciones Industriales

Bárbula, Abril de 2016

OFICIO DE DESIGNACIÓN DEL TUTOR



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



APROBACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, se hace constar que el trabajo de grado titulado: **ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE GENERAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DE PRODUCTOS DE ALUMINIO; CON EL PROPÓSITO DE DETECTAR LAS CAUSAS QUE AFECTAN LA ASISTENCIA DEL PERSONAL**, presentado por los bachilleres: **Marisela Briceño** titular de la Cédula de Identidad N° **18.733.920**, **María Mejías** titular de la Cédula de Identidad N° **17.314.387** y **Laurimar Tineo** titular de la Cédula de Identidad N° **17.284.363**, cumple con los requisitos de forma y fondo para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales

Por: Licdo. Bruno M. Valera H.
C.I.: V- 7575154

Bárbula, abril de 2016

DEDICATORIA

A mi hermosa, maravillosa y sagrada madre, por darme la vida e inculcarme valores y creencias para que fuese una persona de bien, quien a pesar de la distancia siempre me ha brindado su apoyo incondicional en todo lo que me he propuesto a lo largo de toda mi vida, por ser esa personita única y especial que mi diosito me dio el privilegio y la dicha de tener como madre. Te amo mamita con todo lo que soy eres tu quien me inspira a seguir adelante.

A Héctor, por estar siempre para mí, dispuesto a brindarme su apoyo incondicional, por ayudarme a lograr mis metas y todo lo que me he propuesto durante todo este tiempo, quien ha reído y ha llorado junto a mí, quien me ha abrazado y me ha dado una palabra de aliento cuando más lo he necesitado, quien me ha hecho vivir momentos maravillosos e inolvidables.

Marisela Briceño

DEDICATORIA

A DIOS, hoy todo lo que soy es gracias a ti Señor, porque nunca me abandonaste en el camino y siempre has estado conmigo en las buenas y malas. Gracias por iluminarme en mi vida te amo por las bendiciones que me has dado.

A MI MAMA a mi madre por estar siempre a mi lado por apoyarme en cada minuto de mi vida. Te amo porque eres la mujer que me dio la vida la que siempre ha estado en todo momento conmigo en las buenas y malas. Y hoy quiero darte las gracias por este triunfo que he logrado que es parte de las dos madre mía.

A MI PADRE, a mi padre porque eres el ser que más amo y sé que desde el cielo debe estar contento por el triunfo que he logrado y esto es para ti también te amo.

PROFESOR LINO VALLE, te lo dedico a ti porque siempre estuviste guiándome y apoyándome en mis estudios y sobre todo escuchando mis oraciones amén.

María Mejías

DEDICATORIA

A mi dios y mi santo san judas Tadeo para que cada día sigan cumpliendo su propósito en mí, y haciendo de mí una mujer de bien luchadora y emprendedora para seguir logrando todo lo que me proponga.

A mi hija: beba tú eres mi fuerza para seguir adelante, recuerda que todo es posible querer es poder sigue los pasos de tu madre para que cumplas todo lo que te propongas y seas mejor que yo cada día te amo.

A mi madre: esto te lo dedico con todo mi amor fuiste mi inspiración y gracias por esa labor tan grande que hiciste en mí aquí está demostrado la excelente madre que has sido te amo.

A mi padre: este logro es tuyo papi siempre me enseñaste a luchar y que en la vida hay que ganarse las cosas con sacrificio, responsabilidad y honestidad y hoy está demostrado que si se puede que todo con amor y fundamento se puede lograr te amo enorme.

A mis hermanos: laura y Germán esto es un logro alcanzado por el apoyo que tanto me dieron, gracias por creer en mí los amos todos, con unión y amor se puede lograr.

A mis familiares: gracias por su colaboración, por su apoyo con eso hicieron un poco más fácil este largo camino.

Laurimar Tineo

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios Todopoderoso, la Virgen y al Divino Niño Jesús, por darme salud, fortaleza y mostrarme los caminos correctos para alcanzar tan anhelada meta.

A mi Madre y a Héctor, les agradezco de todo corazón y con toda la humildad que me caracteriza el apoyo que me han brindado. Gracias porque ambos son ese motorcito que mueve mi vida, los amo mucho Dios me los cuide y me los proteja siempre.

A Laurimar y María, mis dos compañeras de trabajo de grado, por su comprensión esfuerzo por su apoyo y por ser un buen equipo de trabajo. Las estimo mucho amigas.

A la Universidad de Carabobo, por permitirme y darme el privilegio de formarme profesionalmente en este casa de estudios.

A nuestro tutor, profesor Bruno Valera por orientarnos en la investigación y sustentar nuestras ideas con sus conocimientos.

A la empresa manufacturera de productos de aluminio, por darnos la oportunidad de realizar nuestra investigación.

A mis hermanos y a todas aquellas personas que de una u otra manera estuvieron pendientes de mí durante toda mi carrera.

Marisela Briceño

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, ante todo le doy gracias por las cosas que me ha dado y por todas las oportunidades, bendiciones y éxitos que he tenido en toda mi vida. Y una vez más te doy gracias por este triunfo que he obtenido en lo profesional y a mis padres por siempre apoyarme en cada una de mis metas.

A mi Madre, que siempre ha estado en todos mis triunfos y ha sido el ejemplo de aquella mujer luchadora y emprendedora en la vida, gracias mamá por siempre guiarme y ser la mujer que ha estado conmigo en todo momento y me ha visto crecer y todo esto te lo debo a ti te amo madre.

A mi Padre, yo sé que desde el cielo está festejando mi triunfo y siempre estuviste conmigo te debo mucho y esto te lo dedico a ti por ser mi amigo y mi todo eres y serás muy importante en mi vida. Te amo padre

A mi familia, gracias a todos por el apoyo que me han brindado.

A mis amigas, Yanith, Laurimar, Roghin y Erik que siempre estuvimos unidos en casi todo el semestre, y por el apoyo que nos brindamos uno a los otros los quiero. Y gracias por esos bellos momentos y malos momentos que pasamos dentro de la carrera. Y gracias a la señora Anaída por el apoyo que nos brindó en la orientación de nuestro trabajo de grado.

A mis compañeras, Laurimar y Marisela por el apoyo y dedicación en nuestro trabajo de grado.

A mi tutor, gracias a ti por el apoyo y dedicación que nos ha dado en nuestro trabajo de grado.

A Los trabajadores de la empresa, por brindarnos ese apoyo que nos dieron y nos permitieron realizar nuestro trabajo de grado en esa empresa. Agradecida con el departamento de producción y con recursos humano por abrirnos la puerta gracias.

A todos de una u otra forma que nos ayudaron con este hermoso triunfo gracias.

María Mejías

AGRADECIMIENTOS

A MI DIOS: Por darme la bendición e iluminarme durante todo este camino recorrido para alcanzar con fundamento esta gran meta gracias diosito por darme tanta fortaleza en esos momentos que desmaye me levantaste y aquí estoy de pie y con mi logro alcanzado.

A mi santo san Judas Tadeo: por ese milagro tan grande que hiciste en mi desde que nací por siempre escuchar mis suplicas y tener una respuesta positiva.

A mi hija: bebe gracias porque desde que llegaste a mi me enseñaste a madurar y a darle sentido a mi vida, por esa paciencia durante todos estos años eres mi motor y la razón de seguir adelante te amo tu apoyo fue incondicional y mi vida entera seguiré luchando por ti y para ti.

A mi madre: mujer luchadora y grandiosa gracias por haberme traído al mundo a ti te debo lo que soy esta meta es de las dos, gracias por tanto apoyo por nunca soltarme de tu mano eres mi bastón mi razón de ser te AMO inmenso sin ti esto no sería posible.

A mi padre: el hombre más maravilloso del mundo mi gran amigo gracias por impulsarme a lograr esta meta con tu amor tus palabras de aliento en mis momentos difíciles siempre estabas allí para decirme que soy grande y que si se puede, y así es papi no te falle valió la pena tanto sacrificio te amo eres mi modelo a seguir.

A mis hermanos: mi hermana y comadre laura eres la mejor de las hermanas gracias por tu apoyo por cuidar de tu sobrina y darle tanto amor y

dedicación durante estos años de estudios hiciste un gran papel de madre te amo; a mi hijo y hermano Germán por creer en mí por siempre estar allí con sus palabras de amor y de aliento tu apoyo fue grande hijo te amo.

A mis compañeras de tesis: a mi compañera y amiga maría mejías por sus regaños, su constancia y dedicación, por siempre estar a mi lado dándome esas fuerzas para no decaer y seguir adelante amiga gracias lo logramos juntas te quiero mucho, a mi compañera marisela briceño por su apoyo y dedicación durante este proyecto.

A mis amistades: elieny aguillera gran amiga que desde mi primer día de clases estuvo de mi lado en mis momentos buenos y difíciles estuviste allí amiga gracias eres muy especial en mi vida te quiero muchísimo, a mi mana gracias por estar a mi lado todos estos años, yanith granadillo, maría mejías, erik cleves, rogmig requiz y Gabriel Alfonzo gracias por su colaboración y apoyo durante todos esos momentos maravillosos que vivimos en estos años de estudios se les quiere mucho.

A mi tutor: por ese apoyo paciencia y dedicación durante toda mi carrera eres una persona muy especial lo aprecio mucho

A mi asesora: gracias señora. Anida por su valiosa colaboración y dedicación durante todo este proceso de investigación y cumplimiento de este proyecto

A mis familiares: a cada uno de ustedes que creyeron en mí y que de una u otra forma aportaron un granito para que esto fuera posible se les quiere mucho.

Laurimar Tineo



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE GENERAN EL AUSENTISMO
LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN EN UNA
EMPRESA MANUFACTURERA DE PRODUCTOS DE ALUMINIO
UBICADA EN GUACARA- ESTADO CARABOBO**

Autores: Marisela, Briceño
María, Mejías
Laurimar, Tineo
Tutor: Bruno Valera
Fecha: Abril 2016

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas. Metodológicamente se ubicó en los tipos de estudio descriptivo, utilizando como técnicas de recolección de datos la encuesta, como instrumento un cuestionario policotómico con cinco opciones de respuestas tipo Lickert contenido de treinta y cinco (35) preguntas, con una población de doscientos sesenta y cinco (265) trabajadores del departamento de producción divididos en tres turnos y una muestra intencional de trescientos cinco (35) trabajadores del departamento de producción turno de la mañana; la validez se midió a través de la técnica de juicio por expertos y la confiabilidad mediante el estadígrafo de Alfa de Cronbach que dio 0,9744, es decir 97,44%; en cuanto a las técnicas de análisis de la información se manejó la estadística descriptiva. Se concluyó que la empresa no maneja una política de personal adecuada que favorezca la disminución y tratamiento del ausentismo laboral, por lo que se ve afectada la consecución de las metas organizacionales y su rentabilidad. De igual forma, la conducta de los trabajadores se orienta más a velar por satisfacer sus necesidades personales que organizativas, ya que la empresa no le ha brindado la seguridad económica, social, condiciones ambientales de trabajo, seguridad e higiene, trato del jefe inmediato, planes motivacionales que incluyan incentivos laborales, para darle soporte a una conducta colectiva donde el compromiso sea el crecimiento para todos, de esto se evidencia la falta de una cultura y valores compartidos.

Palabras Claves: Ausentismo Laboral, Factores, Departamento de Producción



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA**



**ANALYSIS OF FACTORS THAT GENERATE ABSENTEEISM IN THE
DEPARTMENT OF PRODUCTION IN A COMPANY PRODUCT
MANUFACTURING ALUMINIUM LOCATED IN GUACARA- CARABOBO**

Authors: Marisela, Briceño
María Mejías
Laurimar, Tineo
Tutor: Bruno Valera
Date: April 2016

SUMMARY

This research was aimed to analyze the factors that generate absenteeism in the production department of a manufacturing company of aluminum products; located in the municipality Guacara, Carabobo state for the purpose of correcting the low production and economic losses. Methodologically it stood at the types of descriptive study, using techniques of data collection survey as an instrument one polychotomous questionnaire with five response options contention Lickert thirty-five (35) questions, with a population of two hundred sixty-five (265) production department workers divided into three shifts and a purposive sample of thirty-five (35) production department workers shift tomorrow; the validity was measured through the technique of expert judgment and reliability by Cronbach Alfa statistician who gave 0.9744, ie 97.44%; as to the techniques of data analysis descriptive statistics were handled. It was concluded that the company does not handle a staffing policies favoring the reduction and treatment of absenteeism, which affected the achievement of organizational goals and profitability. Similarly, the behavior of workers is geared more towards ensuring satisfy their that organizational personal needs, as the company has not been given the economic, social security, environmental working conditions, health and safety, treatment of supervisor, motivational plans that include work incentives, to give support to a collective behavior where compromise is growth for all, this lack of a culture and shared values this evident.

Words: Absenteeism, Factors, Production Department.

ÍNDICE GENERAL

	Pág
Dedicatoria	viii
Agradecimiento	xi
Resumen	xiv
Summary	xv
Índice de Cuadro	xviii
Índice de Gráfico	xx
Introducción	22

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema	23
Objetivos de la Investigación	26
Objetivo General	26
Objetivos Específicos	27
Justificación de la Investigación	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de Investigación	30
Bases Teóricas	38
Bases Legales	48

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la investigación	70
Estrategia Metodológica	71
Población	72
Muestra	72

Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos	73
Validez	78
Confiabilidad	78
Técnicas de análisis de datos	80
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE RESULTADOS	82
 CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	140
 Lista de Referencias	147
 Anexos	
A. Cuestionario	151
B. Constancia de Validez	160
C. Confiabilidad	161

INDICE DE CUADROS

CUADRO	Pág
1. Cuadro técnico metodológico	75
2. Criterio de decisión para el análisis de los resultados, nivel de información reportada	79
3. Datos sociodemográficos	83
4. Ausentismo sin permiso o justificación	85
5. Permiso justificado al trabajo	86
6. Permiso personal	88
7. Permiso contractual	89
8. Permiso por motivos legales	91
9. Ausencia por enfermedad laboral	93
10. Ausencia laboral por accidente de trabajo	95
11. Inasistencia por causa de la empresa	97
12. Inasistencia por causas personales	99
13. Repercusión negativa en el ámbito social	100
14. Repercusión negativa a nivel personal	101
15. Incentivo a los trabajadores por la asistencia perfecta	103
16. Acciones legales ante el ausentismo laboral	105
17. Afectación personal a la familia	107
18. Compromiso con los valores compartidos	109
19. Identificación con los objetivos y metas	110
20. Estabilidad como valor	112
21. Reconocimiento por el jefe o líder	113
22. Predisposición personal	115
23. Cultura organizacional	116
24. Ambiente de trabajo	117
25. Horario	119
26. Situación económica del país	120

27. Condiciones legales	122
28. Condiciones sociales	123
29. Metas de producción	125
30. Pérdidas económicas a la empresa	126
31. Eficacia en la producción	128
32. Distribución equitativa de las tareas	129
33. Proceso productivo	130
34. Exceso de personal	132
35. Eficiencia del proceso productivo	133
36. Causas de ausentismo	136
37. Ausentismo	137
38. Tipo de Ausencias	138

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	Pág
1. Ausentismo sin permiso o justificación	85
2. Permiso justificado al trabajo	87
3. Permiso personal	88
4. Permiso contractual	90
5. Permiso por motivos legales	92
6. Ausencia por enfermedad laboral	93
7. Ausencia laboral por accidente de trabajo	96
8. Inasistencia por causa de la empresa	98
9. Inasistencia por causas personales	99
10. Repercusión negativa en el ámbito social	100
11. Repercusión negativa a nivel personal	102
12. Incentivo a los trabajadores por la asistencia perfecta	103
13. Acciones legales ante el ausentismo laboral	105
14. Afectación personal a la familia	107
15. Compromiso con los valores compartidos	109
16. Identificación con los objetivos y metas	111
17. Estabilidad como valor	112
18. Reconocimiento por el jefe o líder	114
19. Predisposición personal	115
20. Cultura organizacional	116
21. Ambiente de trabajo	118
22. Horario	119
23. Situación económica del país	121
24. Condiciones legales	122
25. Condiciones sociales	124
26. Metas de producción	125
27. Pérdidas económicas a la empresa	127

28. Eficacia en la producción	128
29. Distribución equitativa de las tareas	129
30. Proceso productivo	131
31. Exceso de personal	132
32. Eficiencia del proceso productivo	134
33. Causas de ausentismo	136
34. Ausentismo	137
35. Tipo de Ausencias	139

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral, es de gran importancia, siendo un motivo de interés, ya que ocasiona una grave situación en las empresas a nivel nacional e internacional. Por ende, es fundamental identificar los motivos que se presentan en las organizaciones por la ausencia en el puesto de trabajo, tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, con la finalidad de disminuir las causas o factores que generan el ausentismo laboral

De lo anterior se establece la necesidad de la realización de la presente investigación que tiene como objetivo general analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas. Por lo tanto, se indagaron los elementos que giran en torno al ausentismo, tipos, causas, tasa de ausencia.

Con base a este preámbulo, el trabajo de grado está conformado por cuatro capítulos, que se distribuyen de la siguiente manera:

El Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, la justificación, y los objetivos. En el Capítulo II, Marco Teórico, antecedentes, referentes teóricos, definición de términos. En el Capítulo III, Marco Metodológico, naturaleza de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población y muestra. El Capítulo IV, se refiere a los análisis de resultados, donde se muestran los cuadros, gráficos, interpretación y análisis correspondientes. En el capítulo V, se presentan las conclusiones y recomendaciones, para finalizar las referencias y un cuerpo de anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El término ausentismo, exponen Leonett y Méndez (2005), proveniente del vocablo latino absentis, denota (ausente, separado, lejano), se continúa utilizando con este mismo significado, a los fines de describir una situación de incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral. Esa manifestación, está condicionada por la ausencia o no presencia del trabajador en su puesto dentro del total de horas de trabajo pactadas por convenio colectivo o a nivel de empresas.

Además, esa situación está vinculada a factores de diferentes índoles, que conllevan al trabajador a una serie de comportamientos que aún cuando no muestran relación aparente entre ellos, se hallan vinculadas a las características personales, que desembocan en actitudes frente al puesto de trabajo. El problema del ausentismo laboral, en el medio organizacional, ha estado presente desde el momento que surge el trabajo como medio utilizado por el hombre para satisfacer sus necesidades y la de los demás, a través de la contraprestación del servicio.

Muchos países en su lucha por combatir el ausentismo, intentan conocer cuál ha sido la tendencia y evolución de este fenómeno, con la finalidad de poner en marcha controles significativos que permitan disminuir las faltas justificadas o injustificadas del trabajador a su puesto de trabajo y la reducción del costo que ello implica para la empresa. Tal es el caso explica Leonett y Méndez (2005:20) de "España, donde se desarrolló un sistema de control de presencia, el cual reduce notablemente los índices de ausentismo

laboral". Esto ofrece una base, para que en la actualidad las empresas a través de la gestión de ausentismo laboral activen acciones orientadas a disminuir ese fenómeno, ya que repercute económicamente en los costos de personal, además de la secuela motivacional que tiene sobre el trabajador.

Simultáneamente, este problema no es ajeno a las organizaciones venezolanas, presentándose de manera frecuente, tanto en empresas públicas como en las privadas, la cual conlleva a una situación que se escapa de las manos, ya que las causas que lo generan es una incógnita difícil de plantear puesto que la coloca en un escenario negativo para poder lograr el cumplimiento de las metas que las entidades de trabajo tienen fijadas.

Al respecto, el ausentismo laboral se puede considerar como la ausencia de aquellos trabajadores que no se presentan en sus jornadas de trabajos correspondientes. Se debe tener en cuenta que este factor resulta preocupante a las empresas, ya que perjudica la productividad y la calidad de servicio de las mismas. De acuerdo a Molinera (2006):

El ausentismo laboral es el término empleado para referirse a la falta o inasistencia de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. (p.203).

Por otra parte, el departamento de recursos humanos en una empresa ejerce un papel importante, ya que se encarga de planificar las distintas estrategias de trabajo, teniendo como premisa fundamental que cada trabajador es un recurso de la compañía. A través de él, se analizan las distintas causas de ausentismo laboral, desde un retraso involuntario, enfermedades comprobadas con sus respectivos reposos, otras no

justificadas, unas de carácter familiar y muchas otras como la insatisfacción laboral, donde el problema no es el trabajador, ni la incapacidad de adaptación al trabajo, sino más bien que pueden existir factores internos en la empresa que sean la causa del problema.

En este sentido, la investigación centra su objeto de estudio en el ausentismo laboral que afecta la producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, con una nómina de seiscientos cuarenta y dos (642) trabajadores, donde según información obtenida a través del departamento de Recursos Humanos el personal de esa área tiene ausentismo laboral por causa justificadas, permisos no remunerados y enfermedades comunes.

Por ende, al tratar el fenómeno de ausentismo en el departamento de producción constituido por doscientos sesenta y cinco (265) trabajadores distribuidos en tres turnos, el cual actualmente presenta un índice de ausentismo del 33,92% se ha de considerar como un tipo de abandono laboral, es importante distinguir las causas y sus efectos frente a un posible estado de conducta para dar respuesta a una posible decepción laboral

. Es importante mencionar, en esta unidad la producción ha disminuido considerablemente por alto índice de ausentismo laboral, razón por la cual el personal entrega documentos justificando su ausencia, sin embargo, la base de este comportamiento podría ser la cultura venezolana y las actitudes.

Es por ello que para esta investigación es importante descubrir el ausentismo laboral en una empresa manufacturera de productos de aluminio:

¿Cuáles son los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas?

¿Cómo es la situación actual del ausentismo laboral en el departamento de producción en una empresa manufacturera de productos de aluminio ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo?

¿Qué factores influyen en el ausentismo laboral del personal que pertenece al departamento de producción de la empresa manufacturera?

¿Cuáles son los factores del ausentismo laboral en el departamento de producción que influyen en la baja producción y pérdidas económicas de la empresa manufacturera de productos de aluminio?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, Estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas.

Objetivos Específicos

Identificar la situación actual del ausentismo laboral en el departamento de producción en una empresa manufacturera de productos de aluminio, con el fin de detectar las debilidades en el área de producción.

Describir los factores que inciden el ausentismo laboral del personal que pertenece al departamento de producción de la empresa manufacturera, con el fin de precisar las causas que lo generan.

Examinar los factores del ausentismo laboral en el departamento de producción que influyen en la baja producción y pérdidas económicas de la empresa manufacturera de productos de aluminio.

Justificación de la Investigación

La investigación permitió analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas. Por ende, se justifica ya que permitirá generar recomendaciones para minimizar el ausentismo laboral en el departamento de producción, en procura de despertar, afianzar actitudes positivas, responsables, participativas en el cumplimiento de las funciones establecidas dentro de la estructura empresarial, beneficiando a la empresa manufacturera de productos de aluminio en estudio.

Desde el contexto metodológico, constituye un aporte para la realización de futuras investigaciones en el área de Relaciones Industriales, para disminuir el ausentismo del personal, considerándose importante dentro del sector empresarial y pueda ser aplicable a otras empresas de las pequeñas,

medianas y grandes industrias. Desde el ámbito social, facilitará la comprensión de nuevos conocimientos para ser aplicados en los problemas sociales beneficiando a los distintos autores que confluyen en la comunidad.

Acerca de la línea de investigación Gestión de Personas, permitirá conocer el nivel de funcionamiento del área de recursos humanos, las tendencias actuales que aplican o puedan desarrollar, el trabajo en equipo, compromiso del personal para con las organizaciones, de manera que los profesionales de Relaciones Industriales conozcan las acciones para mejorar el desempeño de los trabajadores en los distintos entornos organizativos.

En referencia a la importancia que reviste para la escuela de Relaciones Industriales, es oportuno resaltar que la administración del capital humano se nutre de un conjunto de conceptos, postulados que dan el carácter de ciencia. En este sentido, la presente investigación pretende tomar de los diferentes autores que postulan enunciados acerca de la práctica administrativa de recursos humanos, las mejores enseñanzas para ser aplicadas en la solución de problemas en cualquier organización.

También, desde el contexto metodológico, la investigación servirá de fuente de información y referencia para futuros trabajos que aborden el estudio de los problemas o situaciones relacionados con los temas de ausentismos, causas, efectos en los procesos productivos o de otra índole, que presenten las entidades de trabajo a nivel nacional e inclusive internacional.

De igual forma, la investigación se justifica porque el trabajo es un hecho social y cualquier elemento o factor que lo perturbe afectará al trabajador y para la familia que deja de percibir los ingresos debido al ausentismo, a las

empresas porque afecta los procesos internos, inclusive a la sociedad porque se pueden perder fuentes de empleo al quedar cesantes los trabajadores por esa causa.

Para las investigadoras comprende un reto que puso a prueba los conocimientos adquiridos durante los estudios efectuados en la Universidad de Carabobo, Escuela de Relaciones Industriales; además, la posibilidad de aportar soluciones a los hallazgos encontrados. Este trabajo de grado, facilitó la comprensión de lo que como futuras profesionales se encontrarán en el mercado laboral, por lo tanto, permite dar cuenta de las competencias personales que se requerirá para enfrentar el contexto organizacional a nivel nacional e inclusive internacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico o referencial, es un componente relevante en la estructura del presente trabajo de investigación. En este sentido, está conformado por estudios previos de investigaciones realizadas, relacionadas con el tema, donde se harán las respectivas comparaciones para orientar la búsqueda de información; así como los preceptos teóricos y conceptuales,

basamentos legales que le dan el soporte necesario para su comparación con los postulados científicos. Al respecto Sabino (2009:40) expone "el marco teórico es dar a la investigación un sistema coordinado de conceptos y proposiciones teóricas que permitan abordar el problema".

Antecedentes de la Investigación

Para el desarrollo de la investigación se hace necesario el estudio y análisis de una serie de aportes efectuados por otros investigadores, los cuales permiten nutrir ampliamente y fortalecer los conceptos e ideas que se han planteado en el estudio. Según Sabino (2009:83), "Los antecedentes deben apenas los indispensables para situarnos en el problema. De ningún manera hay que confundir los antecedentes de la investigación a desarrollar con la historia de los temas u objetos de estudio...". Dentro de las consultas realizadas se puede citar los siguientes antecedentes:

Arteaga, Osgla (2012), Ausentismo laboral en el personal docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. Trabajo de Investigación para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Carabobo.

La investigación, tuvo como objetivo general demostrar la incidencia del ausentismo laboral en el personal docente, Facultad de Odontología, Universidad de Carabobo, con el propósito de Identificar los factores que lo ocasionan y la intención de señalar acciones de mejora. Se realizó una investigación de carácter descriptivo, documental, de campo. La población estuvo representada por 105 docentes ordinarios activos, de los cuales se obtuvo una muestra estratificada de 32 sujetos, quienes representan el 30% de la población. Se utilizó como instrumento de

recolección de datos un cuestionario, el cual constó de 36 preguntas dicotómicas cerradas, relacionadas con los indicadores.

El estudio arrojó como resultado que factores tales como la enfermedad comprobada, las razones familiares, retardos involuntarios por fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales, la enfermedad no comprobada, el retiro de la institución de forma imprevista, problemas de transporte, los cursos de mejoramiento profesional, talleres, congresos, beneficio de Año sabático, fallecimiento de familiar, comparecer ante autoridades administrativas, legislativas o judiciales, descansos pre y post natal, participación en eventos deportivos y beneficio de Plan Conjunto, son las principales causas de ausentismo laboral en el personal docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Por todo lo anterior, la autora concluye, que es necesario mencionar que el ausentismo se puede dar de manera voluntaria o involuntaria, considerándose entonces que no todas las personas que se enferman se ausentan de su trabajo, a esto lo hacen de manera voluntaria, sus ausencias se pueden derivar por causas ajenas a su voluntad, por consiguiente, la motivación es importante para que no ocurra la ausencia del trabajador, no obstante el individuo que se ausenta muy probablemente lo haga sin decir cuáles son las causas, manifestando o alegando razones distintas, para que su ausencia laboral sea aceptada ante sus superiores.

Con relación al clima organizacional, este se da de forma positiva a través de los factores que interviene en la estructura de la organización, ya que los docentes manifiestan que existen las condiciones laborales acordes, un ambiente de trabajo agradable, buenas relaciones interpersonales, compromiso institucional, normas y procedimientos que regulan el

funcionamiento de la Facultad; en cuanto a satisfacción, esta depende de ciertos factores laborales, motivacionales, existentes entre la estructura organizacional y los docentes, ya que mientras más satisfechos se encuentren, más eficientes son, lo que conllevaría un mayor rendimiento y mejor productividad en la institución.

Teniendo presente lo antes expuesto, la investigación se relaciona al abordar el tema del ausentismo laboral como fenómeno que tiene diversas causas, unas relacionadas con factores personales a los cuales las organizaciones deben tener presente, también aquellos fundamentados en condiciones internas de empresas, afectando sobre todo el clima, relaciones personales, rendimiento, producción. Por tanto, el aporte es significativo al establecer factores generadores de ausencias personales.

Figueroa Blanca (2012), Plan estratégico para la disminución del ausentismo laboral en las empresas del sector de construcción del estado Aragua caso estudio: Fienca Ingeniera de Sistemas, C.A. Trabajo de Investigación para optar al título de Magister en Gerencia de la Construcción en la Universidad de Carabobo. Publicado.

El ausentismo Laboral en la Empresa Fienca C.A, en los últimos años ha presentado un alto nivel de ausentismo, incrementándose paulatinamente, es por ello que la presente investigación tiene como objetivo proponer un plan estratégico para la disminución del ausentismo laboral en el personal de la empresa. El presente trabajo se apoya en investigación de campo, tipo descriptivo y complementada con investigación transversal, bajo la modalidad de Proyecto Factible.

Para el desarrollo de la misma se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por catorce (14) preguntas de tipo

dicotómicas, aplicada a una muestra de veinte (20) Trabajadores de la Empresa Caso Estudio, analizándose así los resultados en forma cuantitativa, a través del análisis de porcentajes representados gráficamente en diagramas sectoriales. Los resultados permitieron establecer como conclusión que existen grandes factores de incidencia que están generando de una u otra forma significativamente, el alto grado de porcentaje de ausentismo lo cual conllevó a proponer un Plan Estratégico basado en incentivos para el personal de la Empresa que permitirá el logro de un desarrollo motivacional de integración y satisfacción laboral, logrando así disminuir el alto grado de ausentismo que radica en la misma, así como el incremento de la productividad de esta empresa.

Complementa la autora, que la existencia de alto grado de insatisfacción laboral, producto de una mala política salarial, falta de reconocimientos por la labor que desempeña son determinantes en ausentismo. Cabe señalar que el sueldo fue considerado por el personal como un eje motivador que resultó más significativo, cuanto a incentivo se refiere.

Las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo son muy deficientes. Bajo nivel de identificación con la empresa, el personal desconoce las políticas, la visión y misión de la empresa; por otro lado no se encuentran comprometidos con los objetivos y metas organizacionales, ni tienen participación en la toma de decisiones, situación que hace más difícil el sentido de pertenencia por parte del trabajador con la empresa.

La relación entre ambas investigaciones se corresponde con el problema del ausentismo laboral, en establecer factores como insatisfacción, política salarial, falta de reconocimientos, bajo nivel de identificación, compromiso,

desconocimiento del direccionamiento estratégico como misión, visión, valores, entre otros, que serán analizados a través del trabajo.

Navarro, Glenda (2012), realizó una investigación denominada: Ausentismo Laboral de los empleados de la gerencia de personal y su incidencia en los costos en la empresa CVG BAUXILUM Puerto Ordaz, Estado Bolívar, para optar al título de Especialista en Administración de Empresas, Mención Finanzas, de la Universidad Católica Andrés Bello.

Esta investigación tuvo el propósito de estudiar el ausentismo laboral de los empleados de la Gerencia de Personal y su incidencia en los costos de la empresa CVG Bauxilum Puerto Ordaz, Estado Bolívar. Para ello, se asumió que el ausentismo es la ausencia del empleado a su puesto de trabajo, por motivos justificados o no. Se realizó una investigación de campo de nivel descriptivo con un diseño no experimental de tipo transversal mediante un cuestionario a una muestra de cincuenta y cinco (55) empleados de la Gerencia de Personal de la empresa para determinar los factores que generan el ausentismo a partir de las variables personales: edad, sexo, transporte, salud; profesionales: cargo, antigüedad, funciones y organizacionales: objetivos, clima, motivación. Se encontró que poseen una edad por encima de los 36 años, prevalencia del género femenino, algunos tienen problemas de transporte para asistir al trabajo y la mayoría problemas de salud.

Se identificaron con los objetivos de la empresa. Mostraron inconformidad con el reconocimiento y la motivación en el entorno laboral. Se registró para el año 2010 una diferencia significativa entre el número de días perdidos o de ausencia y los previstos como laborables. La causa más resaltante del

ausentismo fue por enfermedad, considerada justificada. La mayor Tasa Global de Ausentismo se ubicó en un 22,87% y la menor en 7,09%.

Se concluye que independiente de la causa que originó el ausentismo sea amparada por la LOT y la Convención Colectiva, esto genera un costo al tener que redistribuir el trabajo, utilizar más recursos y dejar de cumplir con las actividades. Se recomienda en este trabajo aplicar programas de prevención de enfermedades, evaluar el enriquecimiento del trabajo, rediseño de puestos, estudios de clima e implementar estrategias basadas en modelar conductas sociales, tomando como modelos a los empleados que asisten al trabajo.

Es de apreciar como en estos estudios anteriores, se pudo evidenciar que existe ausentismo laboral, tanto en personal obrero como en empleados de la alta gerencia, por lo que es una problemática que afecta los diferentes niveles de organización en las instituciones o compañías.

Por su parte, Madero Julio (2010), investigó el Ausentismo Laboral y Sentido de Pertenencia en los Funcionarios adscritos al Departamento de Seguridad Ciudadana, ubicado en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo; para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, Otorgado por la Universidad de Carabobo.

La investigación tuvo como objetivo analizar el ausentismo laboral y el sentido de pertenencia en los funcionarios adscritos al Departamento de Seguridad Ciudadana ubicado en el municipio Naguanagua estado Carabobo. En tal sentido, la población que se consideró en este trabajo de investigación, estuvo conformada por los 91 funcionarios adscritos al Departamento de Seguridad Ciudadana ubicado en el Municipio Naguanagua

Estado Carabobo y tres (3) empleados del Departamento de Recursos Humanos quienes dieron información acerca de las estadísticas que manejaban acerca del ausentismo laboral. A la muestra se le aplicó una escala tipo lickert contentiva de veintidós (22) preguntas, las cuales habían sido previamente validadas y calculada su confiabilidad.

Finalmente, las conclusiones del estudio reflejaron debilidades encontradas en el sentido de pertenencia de los funcionarios, lo cual ameritaba la puesta en marcha de las recomendaciones dadas para mejorar esta situación. Adicionalmente, se determinó un bajo índice de ausentismo laboral en el Departamento objeto de estudio.

De acuerdo con lo descrito, las investigaciones se relacionan al abordar el estudio del ausentismo laboral como factor determinante para el éxito organizativo. Cabe decir, que pueden ser varios los factores que originan esta situación que abarca desde los aspectos intrínsecos e inherentes al personal, hasta las del entorno empresarial como condiciones de trabajo, relaciones, supervisión, beneficios y compensación, inducción, entre otros. Aquí radica la importancia y el aporte al develar estos elementos y las sugerencias para solventar estas situaciones.

Núñez, Carlos (2011), Análisis Del Ausentismo Laboral En La Biblioteca Central De La Universidad de Oriente Núcleo Monagas durante El Primer Semestre Del Año 2011. Presentado ante la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, para optar al grado de Licenciado en Administración.

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar el ausentismo laboral en la biblioteca universitaria de la UDO Núcleo de Monagas; durante el primer semestre del año 2011, regulando así la

seguridad de todo el personal. Para ello, se empleara técnicas de recolección de información como la observación directa, revisión bibliográfica y las entrevistas estructuradas. Así mismo, cabe destacar que esta investigación es de tipo de campo bajo un nivel descriptiva.

Dentro de sus conclusiones más relevantes está que la principal causa de ausentismo lo constituyen las enfermedades comunes, lo cual ha provocado retraso en las actividades laborales del personal. Dentro de las recomendaciones están la supervisión del personal y la evaluación de desempeño del mismo para determinar las posibles fallas que pudieran estar influenciando en el ausentismo laboral.

En relación a lo planteado en este trabajo, se evidencia que está relacionado a la presente investigación al desarrollar el tema del ausentismo laboral. Cabe decir, que el ausentismo laboral es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. El ausentismo puede originar o ser causa de la culminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, siempre y cuando la causa objetiva de la ausencia no sea justificada, baja producción, puede afectar inclusive al entorno familiar, social y personal de trabajador.

Bases Teóricas

A fin de proporcionar las teorías que fundamenten los principios a desarrollar en la presente investigación, se incorporan los referentes o disciplinas desde las cuales se argumenta el trabajo:

Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas, también conocida como escuela humanística de la administración según Pérez (2012) fue obra de George Elton Mayo (1880-1949), psicólogo y sociólogo estadounidense de origen australiano quien en los años 30 y con apoyo de varios colaboradores, desarrolla, postulados a los cambios significativos que se vieron a nivel mundial producto de las consecuencias de la revolución industrial.

Su origen se ubica en los Estados Unidos y se basa en la necesidad de humanizar y democratizar la administración basándose en la idea de desarrollar las llamadas ciencias humanas, entre la filosofía pragmática de John Dewey la psicología de Kurt Lewin, relativa al estudio y la experimentación de los comportamientos psicosociales de los grupos y las conclusiones del experimento Hawthorne, conforman las bases fundamentales para el humanismo en la administración.

De acuerdo con estos argumentos explica Pérez (2012) el origen de la teoría que se dio como:

Respuesta a la instaurada tendencia a la deshumanización del trabajo existente en la época, como un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración, a la aplicación de métodos rigurosos, propiciando un cambio tendiente hacia la democratización y concientización de los conceptos administrativos y la conciliación hacia nuevos patrones de vida de las relaciones humanas y hábitos de trabajo. La psicología y la sociología llamadas ciencias humanas, y su influencia intelectual en cuanto a la aplicación, a la organización industrial, lo que procuraban era demostrar que los principios de la teoría clásica de la administración eran incorrectos. (p.1)

Este enfoque es el protagonista real de la revolución conceptual de la teoría administrativa, en virtud de que si bien el énfasis residía anteriormente en la tarea (por parte de la administración científica) y en la estructura

organizacional, (por parte de la teoría clásica de la administración), actualmente este reside en las personas que integran las organizaciones. Explica Pérez (2012:1), en el enfoque humanístico "la preocupación por la máquina, los métodos de trabajo, ceden la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social pasando de los aspectos formales, técnicos a psicológicos y sociológicos".

Con la llegada de la teoría de las relaciones humanas surge un nuevo lenguaje dominante al repertorio administrativo que está enfocado hacia la motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupos, entre otros. La civilización industrializada baso su desarrollo en la opresión esclavizante del hombre, y es Elton Mayo, quien se dedica a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y en la tecnología.

Sus causas, según Pérez (2012) son definidas por Mayo de esta manera

- a) El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales. La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad,
- b) El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social,
- c) La tarea básica de la administración es formar una elite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal,
- d) La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de "estar junto a", de "ser reconocida", de recibir comunicación adecuada. Mayo está en desacuerdo con la afirmación de Taylor según la cual la motivación básica del trabajador es sólo salarial,
- e) La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos

informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos. (p.2)

Esta teoría se enfoca en las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Cada individuo es una personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes. Los grupos a su vez, definen sus reglas de comportamiento, sus recompensas y sanciones sociales, objetivos, escala de valores sociales, creencias y expectativas, cada participante los asimila e integra en sus actitudes y su comportamiento. Luego de exponer un resumen de la teoría de las relaciones humanas corresponde establecer las razones de su escogencia como referente teórico. Por ello este espacio argumentativo permite establecer los criterios de las investigadoras enfocadas en:

El ausentismo laboral es un fenómeno propio de los contextos organizativos de naturaleza productiva o de servicio, donde se manifiesta la relación de trabajo bajo reglas, compromisos, valores, deberes y derechos del trabajador, que en la actualidad son conocidos, tienen un soporte legal y es respetado el hombre organizacional como capital o talento humano. Pero estas condiciones no se daban durante la época de la revolución industrial, gracias a tendencias como el taylorismo, el hombre era considerado una máquina, un sistema hedonista, mecánico, el trabajo humano era esclavizante. Sin embargo, con los postulados de los autores de esta teoría, surgieron otros modos de ver la relación de trabajo, más humanista.

Bajo este esquema de ideas, la teoría de las relaciones humana permite ahondar en los factores que influyen en el ausentismo, se estudia la motivación, incentivos, relaciones interpersonales, desarrollo del personal, la

insatisfacción laboral, entre otros, por estas razones se tomó como fundamento esta teoría que aportó las bases para el surgimiento de nuevos modelos más humanistas de la relaciones de trabajo.

Ausentismo Laboral

El ausentismo laboral según Molinera (2006:201) se puede definir como "el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada". El absentismo se distribuye de forma diferente entre los trabajadores, dependiendo sobre todo del puesto de trabajo que se ocupe; así de esta manera, predomina en los puestos de trabajo donde la experiencia laboral es poco enriquecedora, disminuyendo a medida que se sube en la pirámide de jerárquica y llegando a ser casi nulo en los puestos directivos.

También, Chiavenato (2000:168) define el ausentismo laboral como "la ausencia del trabajador a la empresa no ocasionada por enfermedad o licencia legal".

Conceptualizando el término ausentismo, la Organización Internacional del Trabajo, citado por Balderas (2005:234) refiere que es "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas".

Clasificación del ausentismo laboral

De acuerdo a Molinera (2006), el ausentismo se clasifica dependiendo de la circunstancia que lo genere:

Absentismo voluntario o no justificado: En este tipo de absentismo la decisión de no ir a trabajar depende de la voluntad del trabajador, sin que haya alguna causa justificada para no asistir a su puesto de trabajo y estando relacionado con las actitudes y motivaciones del mismo.

Absentismo involuntario, justificado: La imposibilidad, por parte de trabajador, no asistir a trabajar es real, estando la empresa avisada previamente de tal ausencia. Aquí se puede incluir a las bajas por accidentes laborales, no laborales, las bajas por enfermedad común, profesional, por maternidad y paternidad, por contraer matrimonio, entre otros. Por lo que esta clase de ausencia está respaldada por las leyes y retribuidas económicamente.

Absentismo presencial o virtual: El trabajador asiste a su puesto de trabajo pero no realiza las actividades que tiene encomendadas, sino que realiza otras actividades que no son propias de su actividad laboral, tales como: tiempos de desayunos largos, salir a fumar un cigarro, jugar en el ordenador, atender llamadas personales, etc.

Se puede decir, en consecuencia, que el ausentismo es una conducta que la puede llegar a generar las contradicciones del sistema económico, social actual. Dicho sistema está potenciando las conductas rutinarias, competitivas, en algunos casos, incluso humillantes; pero no potencia la implicación del trabajador, ni tampoco su creatividad a través de su experiencia. La conducta absentista tiene muchas y variadas consecuencias o efectos. Para el trabajador podríamos mencionar tanto consecuencias positivas como negativas, para la empresa solamente negativas.

Entre las consecuencias positivas para el trabajador podríamos destacar, que su absentismo le sirve como válvula de escape ante situaciones estresantes, desagradables, como por ejemplo cuando se tiene un sueldo bajo, cuando el ambiente laboral es malo. En cuanto a las negativas se puede mencionar la reducción de ingresos, potenciación de un comportamiento indisciplinario. Los efectos negativos para la empresa son varios, desde la pérdida de productividad, pasando por aumento de costes por tener que contratar a un sustituto, llegando hasta aumento de carga de trabajo para algunos de los demás trabajadores.

Otra clasificación de ausentismo es la formulada por Hintze citado por Leonett y Méndez (2005):

Ausentismo histórico: Es aquel que se ha mantenido constante a través del tiempo en una sociedad, en una rama de la industria o en una organización determinada.

Ausentismo estructural: Cuando una economía se industrializa, el ausentismo tiende a aumentar progresivamente, hasta que llegue a niveles de estabilidad. Cuando esto ocurre y pasa un tiempo considerable, el ausentismo estructural se convierte en histórico para la nueva estructura económica que ha surgido.

Ausentismo coyuntural: es aquel que se encuentra en periodo de rápido cambio social, político, económico, entre otros con variaciones. (p.17)

Medición del ausentismo

El ausentismo se expresa generalmente, como una tasa o porcentaje. Se han desarrollado varias y diferentes fórmulas para calcular este fenómeno en las organizaciones. Sin embargo, no existe una fórmula estándar para su medición. Al respecto, Leonett y Méndez (2005:21), menciona que "no existe

una definición universalmente aceptada del ausentismo ni una fórmula normalizada para computarlo". Es aconsejable que la administración de cada empresa realice una medición de este fenómeno porque el grado de ausentismo también mide la eficiencia de la organización y sus programas ya sean estos de remuneración, adaptación, supervisión, inducción, motivación, entre otros.

Expresa Leonett y Méndez (2005:21), que el grado de ausentismo en el trabajo "también puede servir para indicar la eficiencia de un programa de administración de personal". La fórmula a aplicar para la medición del ausentismo permitirá demostrar el grado de ausencias presentes en un tiempo determinado, expresándolo en porcentajes.

Ausentismo por días:

$$\frac{\text{Tasa de N}^\circ \text{ días-hombre perdidos por ausentismo}}{\text{Ausentismo N}^\circ \text{ de empleados X días laborables}} = x 100$$

Según Leonett y Méndez (2005:21), se refiere a esta fórmula como "el método de computar las tasas de ausentismo de utilización más frecuentes". Esta fórmula será aplicada por mes, esto permitirá demostrar la variación de la tasa de ausentismo, número de empleados y los días perdidos en cada periodo.

Modelos de causas de ausentismo

Dottone (2008) señala la existencia de cuatro modelos:

Modelo Económico de Ausentismo Laboral: El comportamiento ausentista se debe a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta: las motivaciones individuales de ausencias de los trabajadores y cuanta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice.

Modelo Psicosocial del Ausentismo Laboral: Es el resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una “cultura de ausencia” propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada, o conflictiva, y si bien la ausencia es una conducta individual, se da dentro de un contexto social y bajo la figura de unas normas propias de la correspondiente cultura de ausencias.

Modelo Médico del Ausentismo Laboral: Identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización entre otros), características organizacionales, contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad).

Ausentismo Laboral y Retiro Organizacional: Este modelo postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Según estas teorías, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximizan sus utilidades, calculando sus beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencias que enfrentan. (p. 56)

De acuerdo a estos modelos, el ausentismo tiene su base en las características de la empresa, las relaciones laborales entre los grupos que la constituyen, la cultura, sistemas de producción, riesgos que afecten la salud y bienestar físico, mental y social, incluyendo al mismo trabajador cuando siente insatisfacción, deseo de retiro, cambio, oportunidades en otros contextos, estos modelos son importantes dentro del desarrollo de la investigación.

Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la forma en la cual el individuo desarrolla su trabajo, las acciones y actitudes acometidas en el desarrollo del mismo, sin embargo el desempeño que los trabajadores tienen está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura este trabajo. Tal como menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007:10), la emergencia del concepto de desempeño laboral “surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo”.

En consecuencia, se infiere que la forma en cómo se evalúa el actuar del trabajador debe estar relacionada a la forma de organización y de las condiciones en que el individuo desarrolla su trabajo, permitiendo vislumbrar la manera de entender los procesos de desempeño laboral.

Es por ello que durante las últimas décadas el desempeño de los trabajadores, se ha asociado al desarrollo de determinadas competencias laborales, en la búsqueda de la generación de indicadores medibles, observables y objetivos. En este sentido, Ducci (2007:26), expresa: "se ha

desarrollado un enfoque de competencias laborales que se manifiesta en diferentes aspectos de la transformación productiva, como: la generación de ventajas competitivas en mercados globales, la gestión y producción del trabajo y desarrollo de mecanismos de regulación". Lo anteriormente expuesto, evidencia la potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

De acuerdo con el artículo, antes citados, las personas tienen el derecho al trabajo, visto como un hecho social, por lo tanto, se garantiza que se desempeñe en condiciones adecuadas, que disminuyan el riesgo a sufrir eventualidades, a sentir insatisfacción u otra circunstancia que derive en ausentismo laboral.

Organización Internacional de Trabajo (OIT). C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm.158).

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 noviembre 1985) Adopción: Ginebra, 68ª reunión CIT (22 junio 1982) - Estatus: Sin conclusiones (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales que contiene la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963; Habiendo tomado nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha Recomendación;

Considerando que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

Parte II. Normas de Aplicación General

Sección A. Justificación de la Terminación

Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- (a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 6

1. 1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio

A estas consideraciones de la OIT, sobre la terminación de trabajo como parte del derecho internacional y que el Estado venezolano acoge, siempre y cuando mejoren las leyes en Venezuela (ver Normas de origen internacional, Artículo 6 del Reglamento de la LOT (2006), se puede interpretar que no son motivos de terminación de relación de trabajo por causa justificada las ausencias por la licencia por maternidad, enfermedad o lesión (accidente), para esto priva la presencia del certificado médico (justificación). Por lo tanto, se consideró una base legal de índole internacional, para la presente investigación.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

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

Artículo 79:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará

causa justificada.

Se incorpora el presente artículo, ya que se consideró de importancia motivado a que contiene todas las causales mediante las cuales es procedente el despido del trabajador de forma justificada de las dependencias o área de trabajo.

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

Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 53: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.

De hecho, este artículo se consideró base legal, al normar las condiciones en las cuales el trabajador desempeña sus labores que puedan incidir en las ausencias justificadas o no a la empresa.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006)

Artículo 6

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo

y seguridad social, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Este artículo establece que las normas internacionales de relaciones de trabajo, en la medida que mejoren las contempladas por la legislación venezolana privarán para hacerse efectiva en cuanto a los derechos de los actores del derecho del trabajo, por esta razón se considera una fuente legal para la investigación.

Inasistencia injustificada al trabajo

Artículo 37. La causal de despido prevista en el literal f) del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, supone la inasistencia injustificada del trabajador o trabajadora durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes, es decir, contado desde la primera inasistencia tomada en consideración y el día de igual fecha del mes calendario siguiente.

Parágrafo Único:

Con el objeto de enervar eventuales medidas disciplinarias, el trabajador o trabajadora deberá notificar a su patrono o patrona, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, la causa que justifique su inasistencia al trabajo.

Incumplimiento del horario

Artículo 38. El incumplimiento reiterado del horario de trabajo será estimado causal de despido justificado,

en los términos previstos en el literal i) del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Parágrafo Único: Se entenderá por incumplimiento reiterado del horario de trabajo, su inobservancia en cuatro (4) oportunidades, por lo menos, en el lapso de un (1) mes.

Los artículos presentados del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), son tomados en cuenta en la investigación, porque norman lo relativo a la inasistencia injustificada al trabajo, pero también se establece la previsión del tiempo que tiene el trabajador para justificar su falta, que es de hasta dos días posterior a la ausencia al lugar de trabajo.

También con motivo de la normativa, se incorpora el articulado sobre el incumplimiento del horario, que debe considerarse causal de despido justificado, si se cumple con los tiempos expuestos, es decir, la inobservancia (retardo) por parte del trabajador en cuatro oportunidades del horario de trabajo. Cabe decir, que en el estudio se analizarán las causas del ausentismo, incluyendo las ausencias del trabajador consideradas en ambos artículos.

Convención Colectiva de Trabajo 2013 – 2015

Celebrada entre: La empresa objeto de estudio y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Transformación de Aluminio, Similares y Conexos de Colada y Laminación de Aluminio de la entidad de trabajo en estudio

Jornada de Trabajo: Tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora está

a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo. El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

Días Hábiles: Este término se refiere al periodo que debe laborar el trabajador o trabajadora, según su esquema de rotación o jornada de trabajo, tomando en consideración que tenemos dos días descanso semanal legal.

Cláusula N° 21 - Bonificación y Permiso Por Matrimonio: un permiso remunerado de seis (06) días hábiles, sin incluir los días de descanso que le corresponda.

Cláusula N° 22 - Permisos Remunerados

La entidad de trabajo se compromete a conceder los siguientes permisos remunerados a todos los trabajadores y trabajadoras. Estos permisos serán tramitados por el Supervisor Inmediato, de acuerdo a lo siguiente:

1) Por fallecimiento de familiares.

a) En caso de muerte declarada de padres, esposo (a) o concubino (a), abuelo (a), nieto (a), hermano (a) e hijo (a). se concederán seis (6) días hábiles. Cuando el fallecimiento ocurra fuera de la jurisdicción del Estado Carabobo, se concederán cuatro (04) días hábiles adicionales.

b) En caso de muerte de tío (a) y suegro (a), se concederán tres

(3) días continuos. Cuando el fallecimiento ocurra fuera de la jurisdicción del Estado Carabobo, se otorgarán dos (2) día adicionales a los ya convenidos.

2) En caso de rendiciones, citas, otros.

En caso que el Trabajador o Trabajadora sea citado para rendir declaraciones ante las autoridades judiciales, civiles, administrativas, militares, del trabajo o ante cualquier otro organismo, se concederán entre uno (01) y hasta un máximo de cinco (5) días al año. Este permiso será cancelado a Salario Básico, debiendo ser solicitado por el Trabajador o Trabajadora, por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación al Supervisor Inmediato, salvo en los casos, en que sea requerida su presencia ante los referidos organismos, sin la debida anticipación. Al agotarse los cinco (05) días al año, los permisos serán no remunerados, pero no se tomarán como faltas injustificadas.

3) Se concederán hasta cinco (05) días de permisos por año para la obtención de documentos, tales como:

Licencia de conducir, cédula de identidad, seguro de responsabilidad civil de vehículos, pasaporte, registro de identificación fiscal, reportes de siniestros de vehículo, documentos notariados o registrados, certificado medico, certificado de salud o cualquier otro documento de carácter legal. A fin de que puedan atender asuntos personales relacionados con la obtención de aquellos documentos ante las autoridades competentes y la tramitación de los relacionados con su vivienda. Al agotarse los cinco (05) días de permisos remunerados al año, la ENTIDAD DE TRABAJO concederá hasta cinco (05) días adicionales de permisos no remunerados, pero no se

tomaran como faltas injustificadas. Estos permisos deberán ser solicitados por escrito con un mínimo de 24 horas de anticipación al supervisor inmediato, debiendo el trabajador (a) presentar copia del documento justificativo del permiso.

4) Para la obtención de permiso institucional:

Se refiere al permiso que otorga la ENTIDAD DE TRABAJO previa opinion favorable y autorizacion del supervisor(a) inmediato del trabajador o trabajadora, para asistir a eventos, actos, actividades institucionales, socio-políticas nacionales e internacionales. La ENTIDAD DE TRABAJO pagará de acuerdo al turno o esquema de trabajo que le corresponda.

5) Para la obtención de permiso deportivo:

Se refiere al permiso que otorga la ENTIDAD DE TRABAJO al Trabajador o Trabajadora para asistir a competencias Internacionales, Nacionales, Regionales, Estadales, Municipales, Locales; tanto de caracter oficial, institucional como no oficial, siempre y cuando se persiga un resultado que contribuya a engrandecer la imagen corporativa de la ENTIDAD DE TRABAJO.

En todo caso se tomarán en consideracion las siguientes circunstancias:

a) Cuando un Trabajador o Trabajadora este laborando en el turno de 11:00 p.m.- 07:00 a.m. se le concederá permiso la noche anterior al evento; es decir, se concede un (01) día de permiso, cabe destacar que si el Trabajador tiene juego en dos (02) días consecutivos, se otorgarán dos (02) días de permiso. Se le pagará de acuerdo al turno o esquema

de trabajo que corresponda y no perderá ningún beneficio por dicho permiso.

b) Cuando un Trabajador o Trabajadora tenga juego fuera de las instalaciones de la ENTIDAD DE TRABAJO, en cualquier horario de trabajo y que este laborando, se le concederá permiso de dos (02) horas antes del evento deportivo y el Trabajador o Trabajadora no retornará a planta, siendo este permiso remunerado de acuerdo al turno o esquema de trabajo que le corresponda y no perderá ningún beneficio por dicho permiso.

c) Cuando un Trabajador o Trabajadora tenga juego en las instalaciones de la ENTIDAD DE TRABAJO, en cualquier horario de trabajo y que este laborando, se le concederá permiso de una hora y media (1½), antes del evento deportivo y el trabajador o trabajadora retornara a planta a la culminación del juego; si esta en su jornada laboral, siendo este permiso remunerado de acuerdo al turno o esquema de trabajo que le corresponda y no perderá ningún beneficio por dicho permiso.

d) Cuando un trabajador o trabajadora sea convocado para participar en competencias deportivas a cualquier nivel de los ya reseñados; siempre que dicha escogencia y designacion sea anunciada por un organismo federativo u oficial, la ENTIDAD DE TRABAJO, autorizara la participacion del trabajador o trabajadora garantizando el permiso remunerado de acuerdo al turno o esquema de trabajo que le corresponda al trabajador o trabajadora y no perderá ningún beneficio por dicho permiso

Queda acordado que estos permisos serán hasta la culminación de la participación del trabajador o trabajadora en el evento deportivo, debiendo ser tramitados con no menos de 24 horas de anticipación al evento, con el

aval de la representación sindical, la del Coordinador (a) de Deportes de la ENTIDAD DE TRABAJO y la del delegado de cada disciplina deportiva.

6) Para la obtención de Permiso Cultural: Se refiere al permiso que otorga la ENTIDAD DE TRABAJO al trabajador o trabajadora que requiere asistir a actividades o eventos culturales en representación de la ENTIDAD DE TRABAJO o por requerimiento del MPPI., CVG. o del Estado Venezolano en general promover según lo establecido en la L.O.P.C.Y.M.A.T. y . demás leyes que apliquen.

Consideraciones para los Permisos Culturales:

a) Cuando un Trabajador o Trabajadora este laborando en el turno de 11:00 p.m.- 07:00 a.m., se le concederá permiso la noche anterior al evento; es decir, se concede un (01) día de permiso. Cabe destacar que si el Trabajador o Trabajadora tiene participación en el evento en dos (02) días consecutivos, se otorgarán dos (02) días de permiso. Se le pagará de acuerdo al turno o esquema de trabajo que corresponda, y no perderá ningún beneficio por dicho permiso según artículos 174, 287, 288 de la L.O.T.T.T.

b) Cuando el Trabajador o Trabajadora este representando a la ENTIDAD DE TRABAJO, se le pagaran los días que dure el evento a salario según su turno o esquema de trabajo que corresponda y no perderá ningún beneficio por dicho permiso.

7) Permisos para presentar exámenes de Estudios y Asistencia a Clases.

La ENTIDAD DE TRABAJO conviene en garantizar al trabajador o trabajadora que esté cursando Estudios Universitarios, y que le corresponda presentar pruebas o exámenes, el permiso

correspondiente, el cual deberá ser remunerado de acuerdo a su esquema de rotación. Queda entendido que al trabajador o trabajadora se le concederá hasta un máximo de cincuenta (50) horas de permiso al año por este concepto, como requisito para conceder dicho permiso, la ENTIDAD DE TRABAJO entregará un formato que debe ser debidamente firmado y sellado por la institución educativa, y verificado por la ENTIDAD DE TRABAJO. De comprobarse que la información no es fidedigna, el trabajador o trabajadora perderá el beneficio y se le descontará el pago realizado. Para la asistencia a clases, se le concederá a cada trabajador o trabajadora la cantidad de cinco (05) horas semanales de permiso, las cuales serán canceladas a Salario Normal según los artículos 316, 317, 318 de la L.O.T.T.T.

Dichos permisos deberán ser tramitados con no menos de 24 horas de anticipación al examen.

8) Permisos Médicos, Especiales y de Rutina:

a) LA ENTIDAD DE TRABAJO concederá permiso con pago hasta por un (01) día a Salario Normal por cada mes, en los casos de enfermedad, atendida en centros de salud por emergencia, de familiares ascendientes y descendientes directos, cónyuge del trabajador o trabajadora, siempre y cuando este en los registros de la ENTIDAD DE TRABAJO. Previa presentación de la certificación medica que amerite el acompañante

b) En caso de hospitalización por enfermedad o siniestro de familiares ascendientes y descendientes directos, cónyuge del trabajador o trabajadora, previa presentación de la certificación medica que amerite el cuidado por un acompañante; la ENTIDAD DE TRABAJO concederá permiso remunerado a Salario Normal hasta por

seis (06) días continuos. De persistir la enfermedad u hospitalización, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a cinco (05) días adicionales de permiso, los cuales serán justificados pero no remunerados.

c) La ENTIDAD DE TRABAJO concederá permiso al trabajador o trabajadora por tres (03) días al año, con pago a Salario Básico, para asistir a consultas y exámenes especiales, las consultas adicionales serán justificadas mas no remuneradas.

d) La ENTIDAD DE TRABAJO concederá permiso al trabajador o trabajadora por tres (03) días al año con pago a Salario Básico para asistir a exámenes de rutina. Los exámenes adicionales serán justificados mas no remunerados.

e) En los casos de enfermedades crónicas y/o degenerativas graves de trabajadores ytrabaja-doras que ameriten evaluación o tratamiento especial, la ENTIDAD DE TRABAJO concederá hasta tres (3) días de permiso remunerado por cada mes, según esquema de rotación, previa conformidad del informe médico por parte del Servicio Médico de la ENTIDAD DE TRABAJO.

9) Permiso por Cuido:

a) La ENTIDAD DE TRABAJO concederá permiso con pago hasta por tres (03) días a Salario Básico para las madres y padres Trabajadoras y Trabajadores, en los casos de enfermedad u operaciones y que ameriten el cuido de sus hijos con edad comprendida hasta los Trece (13) años. Si llegase ameritar días adicionales de permiso, el caso deberá ser llevado a reunión sindical para su revision, evaluación y posterior propuesta a la ENTIDAD DE TRABAJO.

Todos los permisos establecidos en la presente cláusula, deben ser solicitados con veinticuatro (24) horas de anticipación al Supervisor Inmediato, a fin de elevarlo a la consideración de la ENTIDAD DE TRABAJO por vía de la representación sindical, acompañado del respectivo justificativo.

10) Permiso para los Trabajadores y Trabajadoras con veinte (20) y más años:

Se refiere al permiso que otorga la ENTIDAD DE TRABAJO a los Trabajadores y Trabajadoras que tengan veinte (20) o más años de servicios ininterrumpidos en CVG. Alucasa. Siendo estos permisos otorgados previa autorización del Supervisor Inmediato, con previo aviso y sin que estos afecten el proceso productivo de la ENTIDAD DE TRABAJO. Dichos permisos serán hasta un máximo de dieciseis (16) horas al mes pudiendo ser fraccionadas las horas o tomarlas completas; siendo pagados según esquema de rotación sin perder el bono de asistencia perfecta. También a la hora de la entrada a la ENTIDAD DE TRABAJO, se le otorgaran 30 minutos de tolerancia, siendo estos manejados con el formato existente para los permisos aprobado por el Supervisor Inmediato. De esta misma manera estos minutos de tolerancia no afectará el Bono de Asistencia Perfecta.

Cláusula N° 34 - Detención Policial o Judicial

En caso de detención policial o judicial privativa de libertad de un trabajador o trabajadora, por hechos acaecidos fuera del lugar de trabajo, la ENTIDAD DE TRABAJO conviene en conceder (siempre que el trabajador lo justifique mediante documento expedido por el ente, en caso de ser detenido por cualquier órgano de seguridad del estado y la misma no expida documento que justifique la detención, se activará a través de Consultoría

Jurídica la verificación de la detención) permiso hasta un máximo de Cuarenta y Cinco (45) días continuos remunerados a Salario Básico Diario. Si a partir de dicho lapso, el trabajador o trabajadora continúa detenido y se le sigue juicio, se suspenderá la relación de trabajo. Hasta tanto exista sentencia condenatoria, la ENTIDAD DE TRABAJO dará por terminada la relación de trabajo; y si por el contrario, la sentencia es absolutoria, el trabajador o trabajadora debe ser reincorporado a sus labores. Conforme a los artículos 72, 73 y 74 L.O.T.T.T.

Cláusula N° 67 - Permiso Sindical

La ENTIDAD DE TRABAJO conviene en conceder permiso diario y permanente remunerado a salario normal a los siete (07) secretarios principales de la directiva sindical, y se les pagará su salario de acuerdo al sistema de rotación de jornada laboral como si continuaran en su grupo rotativo original de trabajo de la jornada ordinaria y turnos de su grupo de trabajo, igualmente tendrán todos y cada uno de los beneficios contemplados en esta convención colectiva. Así mismo, la ENTIDAD DE TRABAJO conviene en conceder permiso remunerado a todos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato para asistir a eventos especiales, sindicales o asambleas dentro y fuera del país. Siempre y cuando sea justificado por escrito desempeñando funciones inherentes a su cargo en el ámbito sindical y político.

Por otra parte, la ENTIDAD DE TRABAJO acuerda en otorgar a toda la Junta Directiva del Sindicato, incluyendo a los vocales, acceso libre a la ENTIDAD DE TRABAJO a cualquier hora, tanto en días hábiles como fines de semanas y días feriados. Siempre y cuando se identifique en vigilancia y llene el libro de control de entrada y salidas.

Cuando un trabajador o trabajadora deje de ser miembro de la Junta Directiva del Sindicato, regresara a su puesto original y rotación de trabajo la cual desempeñaba antes de asumir las obligaciones sindicales.

Cláusula Nº 70 - Estímulo a la Asistencia Perfecta

La ENTIDAD DE TRABAJO concederá un premio especial a cada trabajador y trabajadora que hayan demostrado con su asistencia perfecta un alto sentido de responsabilidad y valoración, en el cumplimiento de sus labores durante el periodo de un (01) mes. Y que no hubiese llegado con retardo a la entrada de su jornada diaria y salido antes de su horario habitual de trabajo, percibirá la cantidad de trescientos bolívares (Bs. 300,00) mensuales, a la homologación de la presente convención colectiva y cada ocho (8) meses se incrementará en cincuenta bolívares (Bs. 50,00) adicionales al último monto otorgado. Este beneficio no se perderá cuando un trabajador o trabajadora represente a la ENTIDAD DE TRABAJO en asistencias técnicas, formación, asistencia a eventos institucionales o deportivos, a realizar trámites administrativos o legales a nivel nacional o internacional en pro de la ENTIDAD DE TRABAJO.

A su vez, queda entendido que el trabajador o trabajadora que hayan logrado acumular hasta nueve (9) meses el bono de Asistencia Perfecta de manera consecutiva e ininterrumpida, (sin que el periodo de disfrute de sus vacaciones lo afecte). Se le otorgará al beneficiario un bono único de un mil quinientos bolívares (Bs.1.500,00), que serán reflejados en su recibo de pago como Bono de Asistencia Especial. Dicho pago se realizara en la siguiente semana y/o quincena en el que el trabajador haya alcanzado la meta. De igual manera si ocurriese un evento fortuito de fuerza mayor que

por su naturaleza impidiese la llegada del trabajador o trabajadora a la ENTIDAD DE TRABAJO este o esta no perderá su bono de asistencia hecho comprobable y de conocimiento público.

Cláusula N° 89 - Gravidéz, Descanso Pre - Post Natal y Adopción

La ENTIDAD DE TRABAJO conviene en otorgar el pago y el disfrute a las trabajadoras que estén en estado de gravidéz lo establecido en el Art. 336 de la L.O.T.T.T. Asimismo otorgara dos (2) semanas adicionales; para un total de ocho (8) semanas anteriores al parto, y veinte (20) semanas posteriores al nacimiento. Durante este periodo la ENTIDAD DE TRABAJO conviene en pagar el cien por ciento (100%) del salario normal y los beneficios contractuales que se generen durante ese periodo. Así mismo la Entidad de Trabajo otorgara a sus trabajadoras un (1) día de permiso remunerado a Salario Normal, en cada mes durante el periodo del embarazo, para que asista a Control Médico Prenatal. A los efectos de esta Cláusula, se aplicarán las disposiciones de los Artículos 333, 335, 336, 345, 346 y 420 de la L.O.T.T.T. Durante los periodos de descanso pre y post-natal, la trabajadora continuará disfrutando de los pagos que hasta ahora ha venido recibiendo.

En caso que se le conceda a la trabajadora, la adopción de un niño menor de tres (03) años tendrá derecho a un descanso de maternidad conforme a lo establecido en el Art. 340 de la L.O.T.T.T. Asimismo otorgara dos (2) semanas adicionales; para un total de veinte y ocho (28), semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado en adopción o en medida de abrigo, de conformidad con la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente. Igualmente se le concederán dos (2) permisos especiales diarios de una (1) hora cada uno, desde el momento de la adopción o

medida de abrigo hasta que el menor tenga seis (06) meses de edad. A los efectos de esta cláusula, se aplicaran las disposiciones contenidas en el Título VI de la citada L.O.T.T.T y de la Ley organica para la proteccion del niño y del adolescente.

UNICO: La ENTIDAD DE TRABAJO otorgara dos (2) permisos diarios de hora y media (1 hora y 1/2) cada uno hasta por dos años, para el descanso por lactancia segun lo establecido en el Art. 5 numeral 6 denominado Lactancia Materna Optima de la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna, segun Gaceta Oficial Número 38.763 de fecha 06 de Septiembre del 2007, en virtud de no contar con el centro de lactancia materna . Para el disfrute de los citados permisos, la ENTIDAD DE TRABAJO realizara una evaluación medica previa a traves de la Unidad de Servicio Medico; o en su defecto, por un médico especialista a requerimiento de la citada Unidad. Para ello se deberá establecer un procedimiento interno que regule dicha permisologia, debiendo ser instrumentado en tiempo util previo a la homologación de la presente Convención Colectiva. Los Trabajadores de Dirección e Inspección, disfrutaran del beneficio de toda esta cláusula.

Los Aprendices Inces, podrán disfrutar del beneficio de toda esta cláusula, igual que los trabajadores y trabajadoras de la ENTIDAD DE TRABAJO.

Cláusula Nº 100 - Prórroga de Quince (15) Minutos para las Madres y los Padres con Niños en Guardería

La ENTIDAD DE TRABAJO se compromete en otorgarles el beneficio de los quince (15) minutos de prorroga al momento de la entrada (hasta las 7:15 am) a la ENTIDAD DE TRABAJO a todas las madres trabajadoras y padres trabajadores.

La ENTIDAD DE TRABAJO otorgara este beneficio a todas las madres y padres que tienen hijos en guardería, confiando en la buena fe y responsabilidad de cada trabajador o trabajadora, con el propósito de no afectar el buen funcionamiento de su área de trabajo.

Cabe destacar que este beneficio no afectará el Bono de asistencia perfecta.

Los Trabajadores de Dirección e Inspección, disfrutaran del beneficio de toda esta cláusula.

Las cláusulas contenidas en la Convención Colectiva de la empresa en estudio que fueron expuestas, están relacionadas con los días de permisos para los trabajadores debido a distintas circunstancias como: permisos personales, por exámenes médicos, enfermedad, maternidad, estudios, entre otros. También, se incorporó el atinente a la asistencia perfecta, expresando la retribución de este bono cuando el trabajador no ha faltado a su lugar de trabajo, durante el tiempo dispuesto en la cláusula correspondiente; igualmente, la prórroga de quince (15) minutos para las madres y los padres con niños en guardería. Estas estipulaciones son tomadas en cuenta debido a su relación con el ausentismo justificado como beneficio y derecho concedido para los trabajadores amparados bajo esta convención colectiva.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

La investigación en cualquier área requiere el conocimiento de una metodología, que brinda al investigador la base necesaria para buscar respuestas a diversas interrogantes que se han planteado. La naturaleza de investigación acorde con el estudio planteado es de campo

Para los efectos de este estudio, la recolección de datos se realizó de forma directa de la realidad. En este tipo de investigación de campo, los datos e información se recolectan buscando la objetividad y opinión directa de los trabajadores del departamento de producción de la empresa en estudio, pero siempre teniendo presente la no intervención ni modificación de las variables. Al respecto, Arias (2012:48), considera la investigación de campo como: “la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”.

Una vez delimitado la naturaleza de investigación, se hace necesario elaborar una estrategia específica, el proceso de recolección, análisis e interpretación de los datos que se recolectaron. En este sentido, se selecciona el tipo de investigación en función de los objetivos generales y específicos de la misma, ubicándola como descriptivo, ya caracterizan las variables, indaga la incidencia y los valores como se manifiestan naturalmente.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010:60), definen el estudio descriptivo como “la búsqueda específica de propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno

que sea sometido en análisis. Describe situaciones y como se manifiestan”.

Estrategia Metodológica

Como estrategia metodológica se desarrollaron un conjunto de pasos que las investigadoras perfilaron para lograr los objetivos específicos, incluye: diagnóstico, revisión bibliográfica, uso de técnicas de recolección de datos tales como la observación directa, encuesta, instrumentos; técnicas de análisis. Para el diseño de la investigación, se desarrollarán las siguientes fases:

Como primera fase, corresponde al diagnóstico del ausentismo en el departamento de producción en una empresa manufacturera de aluminio, también con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas. Esta información detectada que contribuirá con el entendimiento y alcance de la problemática, delimitando el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación. En la segunda fase, se realizará la búsqueda de información en fuentes que contengan datos secundarios, producto de la revisión y lectura de textos, documentos, entre otros, incluyendo el desarrollo y organización de los aspectos teóricos para dar el contexto al marco teórico referencial de la investigación.

Por último, se incorporaron los procedimientos de recolección de datos a través de las técnicas e instrumentos, la población, muestra, técnicas de análisis para el procesamiento de los datos resultantes, logrando establecer los análisis que conllevarán a las conclusiones, recomendaciones correspondientes.

Para la ejecución de la investigación, se empleó el uso de un cuadro técnico metodológico, que permitió desglosar cada uno de los objetivos

específicos, en aspectos más detallados, como son las variables a estudiadas en dichos objetivos. Por tanto, se recurrió a elaborar el cuadro técnico metodológico que según Delgado, Colombo y Orfila (2003) citados por Delgado (2013:261) "se concibe como una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una entre muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación". A fines de la investigación estos y otros aspectos fueron profundizados en el trabajo de grado de acuerdo al siguiente Cuadro técnico metodológico (ver cuadro 1).

Población

Para esta investigación se tomó como población a doscientos sesenta y cinco (265) trabajadores del departamento de producción divididos en tres turnos de una empresa manufacturera para el cual serán válidas las conclusiones del estudio, considerándose finita de acuerdo a la cantidad de sujetos que la constituyen, ya que se tiene conocimiento de la totalidad de las unidades de análisis.

Según Arias (2012:81), "La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación".

Muestra

La muestra correspondiente se consideró como intencional, ya que la empresa en estudio autorizó la recolección de datos al conjunto de trabajadores pertenecientes al 1er turno de la línea de producción de Cortes, del departamento de producción. Debe señalarse, lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010:241), quienes establecen que, la

muestra es “Un sub grupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma probabilidad de ser elegidos”.

Cuadro 1. Población y Muestra

Turnos	Horario	Población	Muestra
1er turno	7 am a 3 pm	129	35
2do turno	3 pm a 11 pm	65	0
3er turno	11 pm a 7 am	71	0
Total	3 turnos	265	35

Fuente: Departamento de Recursos Humanos de la empresa en estudio (2016)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Según Arias (2012:53) “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” mientras que “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. La técnica de este estudio fue la encuesta a través de los instrumentos correspondientes que serán aplicados. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010:24), la encuesta: "Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida".

Por otro lado, se diseñó un instrumento que fue un cuestionario, el cual se aplicó a todo el personal para analizar el ausentismo laboral de los trabajadores del departamento de producción en una empresa manufacturera de productos de aluminio, ubicada en el municipio Guacara,

estado Carabobo, con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas.

Cuadro 2.
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos: Analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas.

Objetivos Específicos	Variables	Definición	Indicadores	Ítem	Técnicas Instrumentos	Fuentes
Identificar la situación actual del ausentismo laboral en el departamento de producción en una empresa manufacturera de productos de aluminio, con el fin de detectar las debilidades en el área de producción.	Ausentismo Laboral	Incumplimiento o por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada	1.Tipo 2. Causas 3.Repercusiones	1.1 Falta Injustificada 1.2 Permiso Justificado 1.3 Permisos personales 1.4 Permisos contractuales 1.5 Permiso legal 1.6 Ausencia por enfermedad 1.7 Ausencias por accidentes de trabajo 2.1 Empresa 2.2 Personales 3.1 Sociales 3.2 Personal 3.3 Organizacional 3.4 Legal 3.5 Familiar	Encuesta Cuestionario	Personal del departamento de producción

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Cuadro 2.

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos: Analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas.

Objetivos Específicos	Variables	Definición	Indicadores	Ítem	Técnicas Instrumentos	Fuentes
Describir los factores que inciden el ausentismo laboral del personal que pertenece al departamento de producción de la empresa manufacturera, con el fin de precisar las causas que lo generan.	Factores que influyen en el ausentismo o laboral	Elementos presentes en el entorno interno y externo de la organización que inciden en el desempeño	4. Factores internos 5. Factores externos	4.1 Creencias y valores compartidos 4.2 Relaciones con el líder 4.3 Predisposición del personal 4.4 Cultura organizacional 4.5 Ambiente de trabajo 5.1 Económicos 5.2 Legales 5.3 Sociales	Encuesta Cuestionario	Personal del departamento de producción

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Cuadro 2. Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos: Analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas.

Objetivos Específicos	Variables	Definición	Indicadores	Ítem	Técnicas Instrumentos	Fuentes
Examinar los factores del ausentismo laboral en el departamento de producción que influyen en la baja producción y pérdidas económicas de la empresa manufacturera de productos de aluminio.	Factores que influyen en la baja producción y pérdidas económicas	Componentes de la organización que afectan la producción y las ganancias económicas de la empresa	6. Factores de producción	6.1 Metas de producción 6.2 Pérdidas económicas 6.3 Impacto 6.4 Tareas 6.5 Proceso productivo 6.6 Exceso de personal 6.7 Eficiencia	Encuesta Cuestionario	Personal del departamento de producción

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Validez del Instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010:135) la validez se refiere: “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez del contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que mide”. Dentro de este contexto, para la validez del instrumento se utilizó la técnica de juicio de expertos. Para este fin, el instrumento fue validado por expertos en el área de estudio; (ver anexo B) haciendo hincapié en la pertinencia, claridad y correspondencia con los objetivos de la investigación.

Confiabilidad del Instrumento

En opinión de Fleming (2006:104), la confiabilidad del instrumento: “Se refiere a la capacidad que tiene el instrumento de registrar los mismos resultados en reiteradas ocasiones con una misma muestra y bajo unas mismas condiciones”. (p. 104). La medida de confiabilidad se expresa en forma coeficiente, cuyo valor oscila entre 0 y 1, donde 0 significa que el instrumento no es confiable, y 1, la máxima confiabilidad.

La Confiabilidad, como elemento imprescindible en el proceso metodológico permite asegurar los factores claves anteriores a lo largo del tiempo y por lo tanto asegura la competitividad; obtener confiabilidad sólo es posible con una correcta operación y mantenimiento de los datos suministrados posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Según Bizquerra (2006), cita:

La Confiabilidad se refiere al grado de consistencia del instrumento de medida, señalando que existen

diversos instrumento para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, que todos utilizan formulas que producen coeficientes de confiabilidad, que pueden oscilar entre cero y uno; donde el coeficiente de cero significa nula la confiabilidad y el uno representa el máximo de confiabilidad; mientras más se acerque a cero, hay mayor error en la medición. (p.92).

Para el cálculo de la confiabilidad se utilizó el estadígrafo, Alpha de Cronbach (ver anexo C)ajustado para medir a los instrumentos policotómicos tipo Lickert de varias opciones cerradas, según la siguiente fórmula:

N= 32 ítems

N-1= 31 número de ítems - 1 grado de libertad

St= 79 Sumatoria de varianzas (ítems)

S= 1366 Varianza

Alpha= $N/N-1 * 1-St/S = 0,9744 = 97,44\%$

Cuadro 3

Criterio de decisión para el análisis de los resultados, nivel de información reportada.

Rango	Magnitud
0.81 a 1	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Bajo
0.01 a 0.20	Muy Bajo

Fuente: Ruiz (2002)

Teniendo en cuenta los resultados de la confiabilidad se determinó que el Alpha de Cronbach dio 0,9744 o 97,44% lo que se considera muy alta para

ambos estadígrafos según los Criterios de decisión para el análisis de los resultados, nivel de información reportado por Ruiz (2002)

Técnicas de Análisis de Datos

Efectuada la compilación de los datos por los instrumentos destinados para este fin, se hace necesario procesarlos, cabe decir, elaborarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico permitirán llegar a las conclusiones en relación con los resultados obtenidos. Según Tamayo y Tamayo (2009):

No basta con recolectar los datos ni cuantificarlos adecuadamente. Una simple colección de datos no constituye una investigación. Es necesario analizarlos, compararlos y presentarlos de manera que realmente lleven a la confirmación o rechazo de la hipótesis o los resultados (p. 193)

Una vez recabados los datos deben ser clasificados con base a las variables relacionadas con la investigación, es decir, todas las manipulaciones que deberían hacerse con los datos numéricos de tales variables para revelar los resultados de esas operaciones. Para la presentación de los datos de manera organizada, se usaron la representación escrita y la gráfica. La primera de ellas, hará posible la interpretación de los datos estadísticos, y la segunda la presentación a través de los gráficos de tortas, que permiten su visualización.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La presente investigación, tiene como objetivo analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas. Para lo cual, se aplicaron como técnicas de recolección de datos la encuesta; así como, un cuestionario que contiene opciones de respuestas cerradas policotómicas con cinco opciones: 5: Siempre, 4: Casi Siempre, 3: Con Frecuencia, 2: A Veces y 1: Nunca. También se incluyen los datos sociodemográficos y 2 preguntas de selección múltiple. Por medio de ellas se recolectó información fundamental, orientada al diagnóstico de la situación base que coadyuvará a sustentar el análisis de la investigación.

En base al cuestionario, los datos recolectados y tabulados se muestran a través de técnicas estadísticas descriptivas, que permiten un análisis de las respuestas, indicando la proporción entre los resultados obtenidos. Es de resaltar, que para la presentación, las investigadoras se valieron de tablas estadísticas y de gráficas de tortas, con los porcentajes de las respuestas de cada ítems. Para el análisis y presentación de los resultados, se realizó un análisis integral de las observaciones registradas en el instrumento que guardan relación con las teorías que sustentaron la investigación.

Adicionalmente, el análisis de las investigadoras se hará en función de las respuestas emitidas por los encuestados. De seguidas, se hace la presentación de las respuestas proporcionadas por éstos.

Primer objetivo específico: Situación actual del ausentismo laboral en el departamento de producción en una empresa manufacturera de productos de aluminio, con el fin de detectar las debilidades en el área de producción.

Para ese objetivo específico, se dividió el instrumento de recolección de datos en dos partes. La primera incorpora los datos sociodemográficos, de manera que permita obtener información de la edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel educativo, residencia, transporte, a fin de ubicar el contexto individual del trabajador en el departamento de producción que pudiese influir en el ausentismo laboral.

La segunda parte se hace referencia a las dimensiones, indicadores e ítems que ayudan a responder el objetivo específico en cuestión.

Dimensión: Ausentismo Laboral

Parte I: Datos sociodemográficos

1. Edad: _____
2. Sexo: _____
3. Cargo que ocupa actualmente: _____
4. Años de servicio en la empresa: _____ años: _____ meses
5. Nivel educativo:
Primaria: _____ Bachiller: _____ Técnico medio: _____
Técnico universitario: _____ Universitario: _____
6. Lugar donde reside (parroquia, municipio): _____
7. Tiene transporte para dirigirse a la empresa:
Particular: _____ de la empresa: _____ público: _____

Cuadro 3.
Datos sociodemográficos

Sexo	M:35 F: 0	Cargos:	Operador	14	7	Lugar de residencia	Guacara San Joaquín Valencia, Los Guayos Puerto Cabello					54%
			Ayudante									14%
			Coordinador									11%
			Supervisor									17%
			Técnicos									4%
Edad	F	%	Años de servicio	F	%	Nivel educativo	F	%	Transporte	f	%	
30-40	16	23%	> 1 año	2	3%	Primaria	2	3%	particular	35	50%	
41-51	34	47%	1-5	7	10%	Secundaria	45	64%	empresa	33	47%	
52-62	20	30%	6-11	13	19%	técnico medio	17	24%	público	2	3%	
			12-17	21	30%	técnico superior	6	9%				
			18-23	17	24%	Universitario	0	0%				
			24-29	5	7%							
			30-35	5	7%							
total	70	100%		70	100%		70	100%		70	100%	

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos la mayor frecuencia de la edad fue de 41 a 51 años, correspondiendo al 47%, con respecto a los años de servicio (antigüedad) el valor más alto se encuentra entre 12 a 17 años con el 30%, nivel de secundaria obtuvo el 64%, el 50% de los trabajadores se trasladan a la empresa con carro particular, sin embargo el 47% utilizan el transporte de la empresa.

Por otra parte, el 100% de los trabajadores del área de producción pertenecen al sexo masculino, 54% vive en la zona de Guacara, 14% San Joaquín, 11% Valencia, el resto está ubicados entre Los Guayos y Puerto Cabello. En otro sentido, los cargos que ocupan son: Operador, Ayudante, Coordinador, Supervisor y Técnicos.

En el mismo orden de ideas, Morgan (2003) cita algunos factores frecuentes en los casos de ausentismo. Para este autor, los principales factores intrínsecos del ausentismo son:

- Nivel de empleo: Cuando el régimen de pleno empleo ocurre una tendencia hacia el aumento del ausentismo, probablemente sea porque los empleados no temen ausentarse en el puesto, ya que no serán despedidos y si esto llegara a ocurrir, otras oportunidades de empleo estarían a su disposición.

- Sexo y situación familiar: Todos los estudios demuestran mayor índice de ausentismo entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo lo que concierne al ausentismo por responsabilidad, el índice mayor pertenece a los hombres.

-Edad: Hay muchas divergencias en cuanto a la influencia de la edad en los índices de ausentismo. Algunos autores notan mayor índice entre los trabajadores que tienen menos de veinte años de edad. Por su parte, Reyes Ponce (2007:89) considera que las causas que están produciendo el ausentismo son: "La lejanía de la empresa y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuado o ineficiente".

Parte II.

Objetivo específico: Describir los factores que inciden el ausentismo laboral del personal que pertenece al departamento de producción de la empresa manufacturera, con el fin de precisar las causas que lo generan

Dimensión: Ausentismo Laboral

Indicador: Tipo

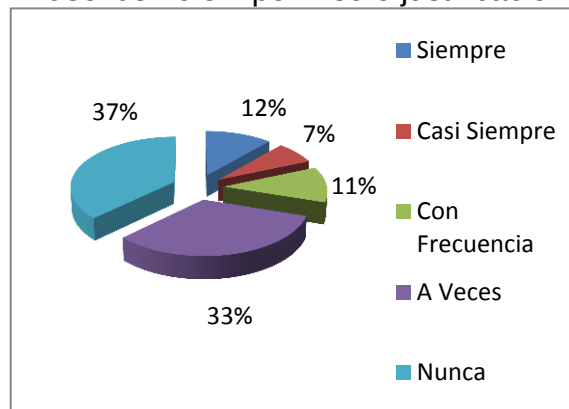
Pregunta 1. Ha faltado algún día a su jornada laboral sin solicitar un permiso o una justificación que lo amerite

Cuadro 4.
Ausentismo sin permiso o justificación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	12%
Casi Siempre	5	7%
Con Frecuencia	8	11%
A Veces	23	33%
Nunca	26	37%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 1.
Ausentismo sin permiso o justificación



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 12% de la población encuestada, consideró que siempre ha faltado algún día a su jornada laboral sin solicitar un permiso o una justificación que lo amerite, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 7% opinó que casi siempre, adicionalmente otro sector de dicha población del 11% refirió que con frecuencia, mientras que un 33% indicó que a veces y finalmente un 37% manifestó que nunca.

Al respecto, Luna y Rodríguez (1981), citados por Leonett y Méndez (2005:23), define el ausentismo como “sinónimo de ausencia voluntaria al trabajo, es peor la práctica de aquellos trabajadores que dejan de presentarse al trabajo, dando excusas o pretextos o sin alegar razón alguna.” En base a lo anterior, aun cuando la mayoría de los encuestados asiste a sus labores, se evidencia que existen deficiencias en este sentido, las cuales pueden tener su origen en causas diversas a ser atendidas.

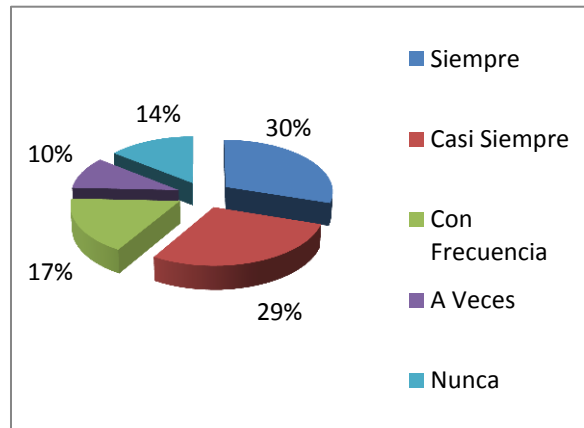
Pregunta 2. Ha solicitado permiso para faltar justificadamente al trabajo

Cuadro 5.
Permiso justificado al trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	30%
Casi Siempre	20	29%
Con Frecuencia	12	17%
A Veces	7	10%
Nunca	10	14%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 2. Permiso justificado al trabajo



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se observó que un total del 30% de la población encuestada, consideró que siempre ha solicitado permiso para faltar justificadamente al trabajo, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 29% opinó que casi siempre, adicionalmente otro sector, el 17% refirió que con frecuencia, mientras que un 10% indicó que a veces y finalmente un 14% manifestó que nunca.

En palabras de Bunesus (2011:38), invoca una clasificación estructurada de ausentismo, entre las que menciona: “Tipo I: ausentitas justificables: Son personas que ameritan reposos frecuentes debido a: enfermedad orgánica perfectamente demostrable, somatización de origen psicológico o enfermedad mental definida. Estas patologías pueden ser profesionales o no profesionales”.

Cabe destacar de las cifras resultantes, que un alto porcentaje de trabajadores ha faltado de forma injustificada a sus labores, desatendiendo sus compromisos laborales con la entidad de trabajo.

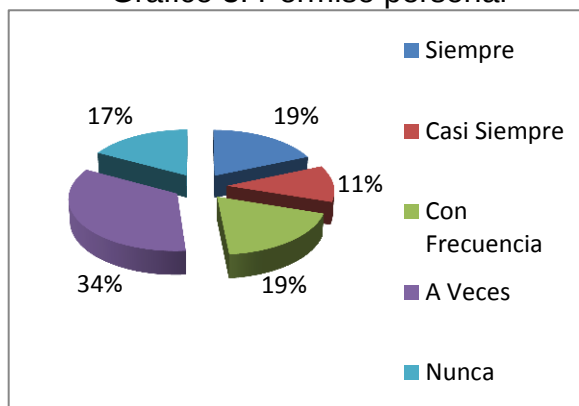
Pregunta 3. Ha solicitado permiso personal para faltar al trabajo

Cuadro 6.
Permiso personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	19%
Casi Siempre	8	11%
Con Frecuencia	13	19%
A Veces	24	34%
Nunca	12	17%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 3. Permiso personal



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se verificó que un total del 19% de la población encuestada, consideró que siempre ha solicitado permiso personal para faltar al trabajo, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 11% opinó casi siempre, adicionalmente otro sector de dicha población del 19% refirió con frecuencia, mientras que un 34% indicó a veces y finalmente un 17% manifestó que nunca. Al respecto, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), norma que el trabajador puede presentar justificación por su inasistencia:

Artículo 37. La causal de despido prevista en el literal f) del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, supone

la inasistencia injustificada del trabajador o trabajadora durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes, es decir, contado desde la primera inasistencia tomada en consideración y el día de igual fecha del mes calendario siguiente.

Parágrafo Único:

Con el objeto de enervar eventuales medidas disciplinarias, el trabajador o trabajadora deberá notificar a su patrono o patrona, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, la causa que justifique su inasistencia al trabajo.

Es de hacer mención que el ausentismo es una figura presente en la organización, situación que en todo caso va a tener efectos perjudiciales para la producción de la misma, sin embargo, si el trabajador incurre en la inasistencia al lugar de trabajo, puede presentar la justificación con un máximo de dos días hábiles.

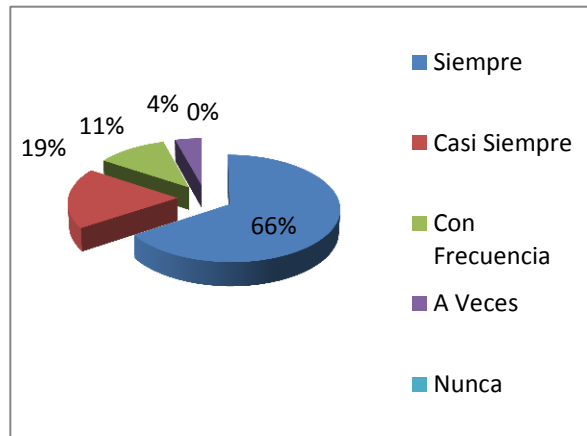
Pregunta 4. Ha solicitado permiso contractual para faltar al trabajo

Cuadro 7.
Permiso contractual

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	46	66%
Casi Siempre	13	19%
Con Frecuencia	8	11%
A Veces	3	4%
Nunca	0	0%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 4. Permiso contractual



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: De las respuestas obtenidas se pudo apreciar que un total del 66% de la población encuestada, consideró que siempre ha solicitado permiso contractual para faltar al trabajo, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 19% opinó casi siempre, adicionalmente el 11% refirió con frecuencia, mientras que un 4% indicó a veces y finalmente un 0% manifestó nunca.

El ausentismo laboral según Molinera (2006:201) se puede definir como "el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada". Los permisos laborales, dentro de los cuales se ubican los permisos contractuales (faltas justificadas), son de gran significación en las organizaciones, ya que en virtud de los mismos los trabajadores se ven beneficiados en muchos aspectos.

Entre las cláusulas contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo (2013-2015), que contempla los permisos contractuales se encuentran:

- La cláusula 22: permisos remunerados, familiares, citas judiciales, civiles, administrativas, militares, documentos personales, institucionales, deporte, cultural, estudios médicos de rutina o especiales, cuido.
- Cláusula 34: detención policial o judicial.
- Cláusula 67: Permiso Sindical.
- Cláusula: 89: Gravidez, descanso pre y post natal y adopción.
- Cláusula 100: Prórroga de quince (15) minutos para las madres y los padres con niños en guardería.

Estas cláusulas ofrecen beneficios para el trabajador en cuanto a los permisos para ausentarse en la entidad de trabajo, por diferentes motivos. Por lo tanto, se traduce en derechos adquiridos a través Convención Colectiva de Trabajo, que estimulan la participación y asistencia al lugar de trabajo.

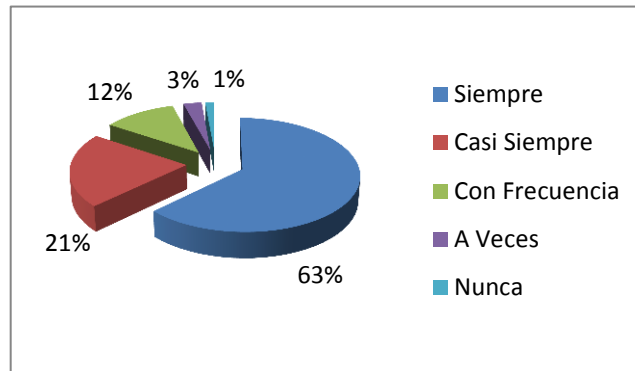
Pregunta 5. Ha solicitado permiso por motivos legales para faltar al trabajo

Cuadro 8.
Permiso por motivos legales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	63%
Casi Siempre	15	21%
Con Frecuencia	8	12%
A Veces	2	3%
Nunca	1	1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 5. Permiso por motivos legales



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 63% de la población encuestada, consideró que siempre ha solicitado permiso por motivos legales para faltar al trabajo, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 21% opinó que casi siempre, mientras que un 12% indicó que con frecuencia ya que un 3% indico que a veces y finalmente un 1% manifestó que nunca.

Cabe destacar que, Leonett y Méndez (2005), aportan una clasificación definitiva por la que se ha optado en función de las causas son las siguientes:

Ausentismo legal e involuntario: se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados: Enfermedad común Accidente laboral; Licencias legales; Maternidad o adopción de 5 años y Enfermedad profesional. (p. 24)

La legislación venezolana prevé los permisos legales que están al alcance de todos los trabajadores, quienes pueden servirse de ellos siempre que se encuentren dentro de los parámetros que la ley establece para su otorgamiento. A partir de esto, la LOTTT establece en su articulado, las

razones por las cuales se consideran las ausencias del trabajador en las entidades de trabajo con carácter legal. Entre estos se encuentran: Suspensión de la relación de trabajo Artículos 71, 72, 73, 74 y 75; Descanso pre y post natal Artículo 336; Licencia por paternidad Artículo 339; Descanso por adopción Artículo 340; Descansos por lactancia Artículo 345.

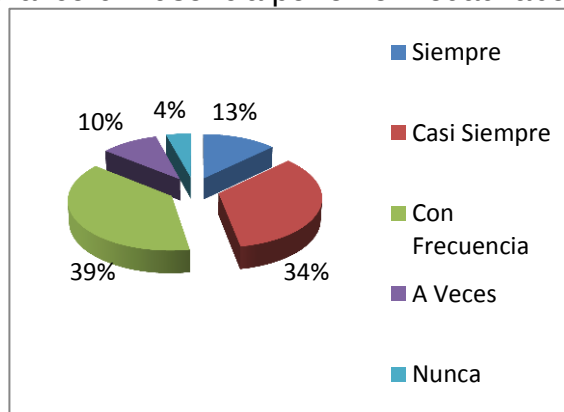
Pregunta 6. Ha presentado ausencia al trabajo por enfermedad laboral

Cuadro 9.
Ausencia por enfermedad laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	13%
Casi Siempre	24	34%
Con Frecuencia	27	39%
A Veces	7	10%
Nunca	3	4%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 6. Ausencia por enfermedad laboral



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se verificó que un total del 13% de la población encuestada, consideró que siempre ha presentado ausencia al trabajo por enfermedad

laboral, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 34% opinó que casi siempre, adicionalmente otro sector de dicha población del 39% refirió que con frecuencia, mientras que un 10% indicó a veces y finalmente un 4% manifestó que nunca.

Dentro de este tipo de ausentismo, Figueroa (2012), menciona:

Ausentismo físico justificado: Se puede considerar el ausentismo físico justificado como la inasistencia a las labores cotidianas, que derivan de una incapacidad o imposibilidad real de acudir al centro de trabajo, esta inasistencia puede obedecer factores educativos, como por ejemplo: estar disfrutando de una beca oficial, o factores médicos tales como puede ser sufrir incapacidad maternal, o postoperatoria, así como estar atravesado por una enfermedad grave o por haber sufrido un accidente de trabajo etc.; obedece también a factores de tipo laboral como puede encontrarse en el cumplimiento de una comisión oficial que obligue a ausentarse al trabajador y finalmente a condiciones jurídicamente reglamentadas como lo son el disfrute de vacaciones y descansos semanales y los días festivos. (p. 36).

Se verifica así, cómo en la entidad de trabajo se han presentado casos de enfermedades laborales en un alto porcentaje, lo que ha llevado a los trabajadores incursos en ellas a hacer uso de los permisos correspondientes por dicha causal. Además la LOTTT, contempla en el artículo 72 la suspensión de la relación de trabajo que contempla:

Supuestos de la suspensión

Artículo 72. La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

- a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses.
- b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la

prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses.

c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad.

d) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar.

e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley.

f) La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.

g) El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.

h) La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.

i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse.

En estos casos de acuerdo con el artículo 72 de la LOTTT, el trabajador no está obligado a asistir al lugar de trabajo, por lo tanto se puede considerar causas justificadas de ausencias al trabajo.

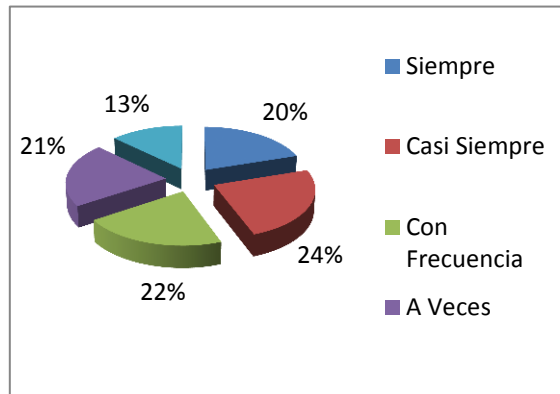
Pregunta 7. Ha presentado ausencia laboral por accidente de trabajo

Cuadro 10.
Ausencia laboral por accidente de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	20%
Casi Siempre	17	24%
Con Frecuencia	15	22%
A Veces	15	21%
Nunca	9	13%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 7. Ausencia laboral por accidente de trabajo



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 20% de la población encuestada, consideró que siempre ha presentado ausencia laboral por accidente de trabajo, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 24% opinó casi siempre, adicionalmente otro sector del 22% refirió que con frecuencia, mientras que un 21% indicó a veces y finalmente un 13% manifestó nunca.

Al respecto, Leonett y Méndez (2005:21), refiere que: “Algunos especialistas consideran al accidente de trabajo como ausentismo lo cual puede causar confusión cuando se pretenda medir los índices de ausentismo de diversas organizaciones.”

Cabe destacar, que la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) (2005), contempla:

Deberes de los empleadores y las empleadoras
 Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la

presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

A tales efectos deberán:

3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

Estas regulaciones establecidas por la LOPCYMAT (2005), establecen las obligaciones de los empleadores y empleadoras de adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de trabajo seguras, para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, que entre efectos inciden en la ausencia al lugar de trabajo.

Indicador: Causas

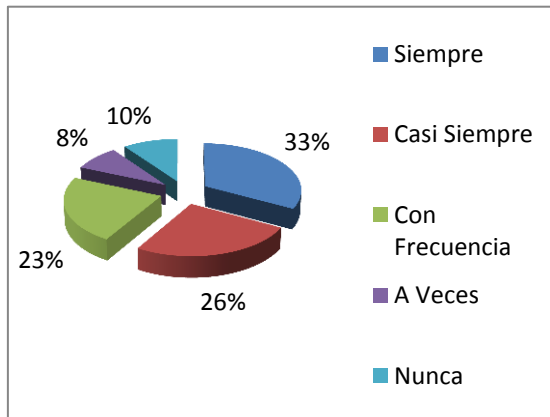
Pregunta 8. La inasistencia al trabajo ha sido por causa de la empresa

Cuadro 11.
Inasistencia por causa de la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	33%
Casi Siempre	18	26%
Con Frecuencia	16	23%
A Veces	6	8%
Nunca	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 8. Inasistencia por causa de la empresa



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Los resultados del gráfico anterior mostraron que un total del 33% de la población encuestada, consideró que siempre la inasistencia al trabajo ha sido por causa de la empresa, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 26% opinó casi siempre, adicionalmente otro sector de dicha población del 23% refirió con frecuencia, mientras que un 8% indicó a veces y finalmente un 10% manifestó nunca. Por su parte, Figueroa (2012), acotó que:

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la ineficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la empresa y el impacto psicológico de una dirección deficiente. (p. 29)

Mediante la encuesta realizada a los trabajadores se observó que la mayor inasistencia ha sido por falta de materia prima, lo que no es imputable a los trabajadores.

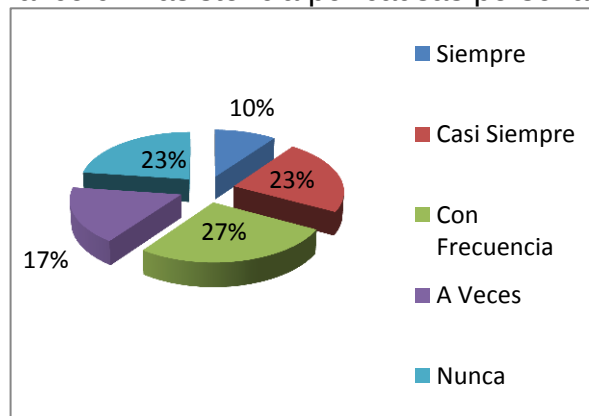
Pregunta 9. La inasistencia al trabajo ha sido por causas personales

Cuadro 12.
Inasistencia por causas personales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	10%
Casi Siempre	16	23%
Con Frecuencia	19	27%
A Veces	12	17%
Nunca	16	23%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 9. Inasistencia por causas personales



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se observó de los resultados obtenidos que un total del 10% de la población encuestada, consideró que siempre la inasistencia al trabajo ha sido por causas personales, por su parte el 23% opinó casi siempre, adicionalmente el 27% refirió con frecuencia, mientras que un 17% indicó a veces y finalmente un 23% manifestó nunca.

Cabe destacar que, Chiavenato (2010:205), plantea como principales causas del ausentismo las siguientes: “Enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, razones familiares, retardos involuntarios por fuerza mayor y faltas voluntarias por motivos personales”. Al respecto, todos los trabajadores de la organización en diferentes porcentajes, se han visto

en la necesidad de solicitar permisos por alguna motivación de índole personal que deban satisfacer.

Indicador: Repercusiones

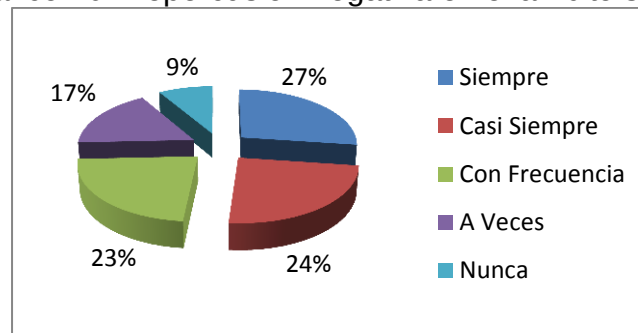
Pregunta 10. El incumplimiento a sus obligaciones por faltas al trabajo repercute negativamente en su ámbito social

Cuadro 13.
Repercusión negativa en el ámbito social

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	27%
Casi Siempre	17	24%
Con Frecuencia	16	23%
A Veces	12	17%
Nunca	6	9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 10. Repercusión negativa en el ámbito social



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 27% de la población encuestada, consideró que siempre el incumplimiento a sus obligaciones por faltas al trabajo repercute negativamente en su ámbito social, por su parte un

renglón de dicha población que asciende al 24% opinó que casi siempre, adicionalmente otro sector de dicha población del 23% refirió que con frecuencia, mientras que un 17% indicó que a veces y finalmente un 9% manifestó que nunca.

En opinión de Leonett y Méndez (2005:10), “el ausentismo laboral podría tener raíces de carácter sociológico, psicológico, pedagógico y estar relacionado con el desarrollo empresarial, directivo, económico de la empresa”.

Siendo importante destacar, que el ausentismo se vincula igualmente con el tipo de vida que lleva el individuo, como licor, drogas, vida nocturna, entre otros, que incide como factor asociado a las faltas personales en las organizaciones, también el trabajador en su círculo social deja una imagen de irresponsabilidad al no asistir al trabajo sin causa justificada.

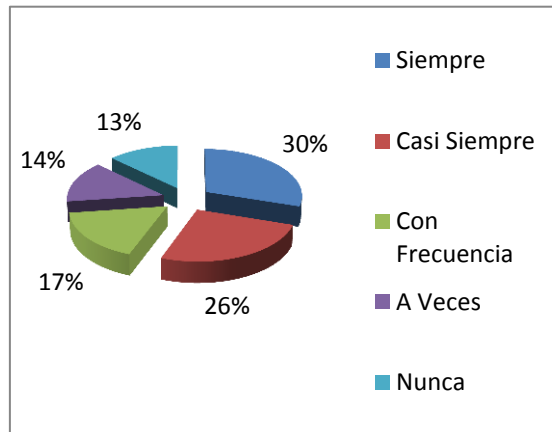
Pregunta 11. El incumplimiento a sus obligaciones por faltas al trabajo repercute negativamente a nivel personal

Cuadro 14.
Repercusión negativa a nivel personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	30%
Casi Siempre	18	26%
Con Frecuencia	12	17%
A Veces	10	14%
Nunca	9	13%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 11. Repercusión negativa a nivel personal



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: El gráfico anterior mostró que un total del 30% de la población encuestada, consideró que siempre el incumplimiento a sus obligaciones por faltas al trabajo repercute negativamente a nivel personal, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 26% opinó que casi siempre, adicionalmente el 17% refirió que con frecuencia, mientras que un 14% indicó a veces y finalmente un 13% manifestó nunca.

Al respecto, Figueroa (2012:36) advierte que: "los autores generalizan el ausentismo de manera programada y no programada":

Se entiende por programada, al tipo de ausentismo planeado con anticipación y con un control tal que no se vea afectado la jornada de trabajo en curso, y por ausentismo no programado se refiere a todo aquel que no ha sido planeado con anticipación; aquel en el que el empleado o trabajador surge de manera imprevista y es de carácter urgente, como por ejemplo pases de salida, pases de entrada, incapacidades, accidentes de trabajo, maternidad. (p. 36)

Se pudo evidenciar, que los trabajadores en su mayoría se han visto afectados a nivel personal por las ausencias al trabajo por diferentes causas, siendo ello un común denominador.

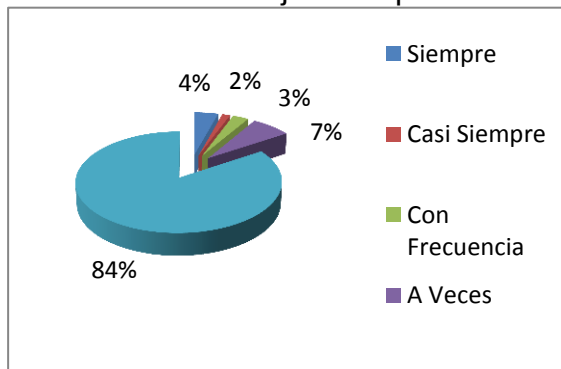
Pregunta 12. La organización incentiva a los trabajadores con la asistencia perfecta

Cuadro 15.
Incentivo a los trabajadores por la asistencia perfecta

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	4%
Casi Siempre	1	2%
Con Frecuencia	2	3%
A Veces	5	7%
Nunca	59	84%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 12. Incentivo a los trabajadores por la asistencia perfecta



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 4% de los encuestados, consideró que siempre la organización incentiva a los trabajadores con la asistencia perfecta, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 2% opinó casi siempre, adicionalmente el 3% refirió con frecuencia, mientras que un 7% indicó a veces y finalmente un 84% manifestó nunca.

Chruden, citado por Figueroa (2012) invoca un estudio efectuado en grandes empresas de utilidad pública que revelan una correlación elevada entre los índices de ausentismo y las actitudes de los empleados en relación con la administración, a sus superiores inmediatos y a sus compañeros de trabajo. Morgan William, citado por Figueroa (2012) refiere los principales factores intrínsecos del ausentismo son entre otros:

Salarios. Algunos autores opinan que los salarios altos constituyen un estímulo para obtener un mejor nivel de asistencia. Sin embargo otros observaron lo contrario, o sea una relación directa entre los buenos salarios y el ausentismo. Algunos autores tratan de explicar esta paradoja alegando que los trabajadores que tienen un nivel de vida fijo están satisfechos con sus ganancias, porque esas ganancias son suficientes para mantener ese nivel. Es así como el ausentismo aumenta siempre que las ganancias aumentan. (p. 31)

Cabe destacar, que los trabajadores tienen una opinión negativa en torno a la organización ya que no existe el incentivo a los trabajadores por asistencia perfecta.

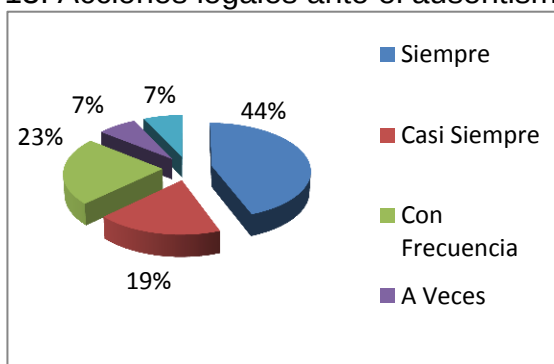
Pregunta 13. La empresa ejerce acciones legales ante el ausentismo laboral

Cuadro 16.
Acciones legales ante el ausentismo laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	44%
Casi Siempre	13	19%
Con Frecuencia	16	23%
A Veces	5	7%
Nunca	5	7%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 13. Acciones legales ante el ausentismo laboral



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 44% de la población encuestada, consideró que siempre la empresa ejerce acciones legales ante el ausentismo laboral, por su parte el 19% opinó casi siempre, adicionalmente el 23% refirió con frecuencia, mientras que un 7% indicó a veces y finalmente un 7% manifestó nunca.

Opina Arciniega (2013:37): “A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo”.

De lo anterior se determinó, que la organización puede ejercer los mecanismos legales establecidos para accionar en contra de los trabajadores

que incumplen con sus obligaciones de asistir a sus labores como está previsto, en el artículo 89 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Las acciones legales que el patrono debe efectuar ante un despido de uno o varios trabajadores están contemplados en la LOTTT:

Procedimiento de estabilidad

Artículo 89. Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

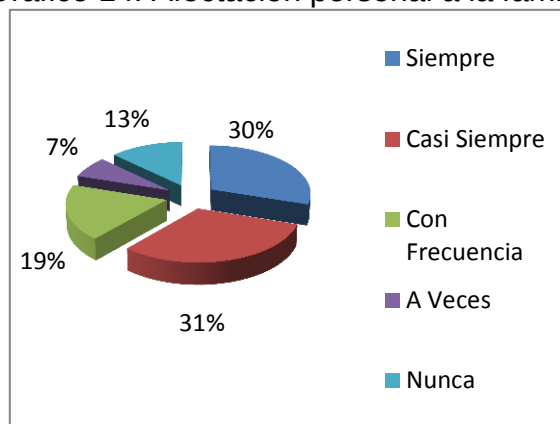
Pregunta 14. A nivel personal su familia se ve afectada por el ausentismo laboral

Cuadro 17. Afectación personal a la familia

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	30%
Casi Siempre	22	31%
Con Frecuencia	13	19%
A Veces	5	7%
Nunca	9	13%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 14. Afectación personal a la familia



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 30% de la población encuestada, consideró que siempre a nivel personal su familia se ve afectada por el ausentismo laboral, por su parte el 31% opinó casi siempre, adicionalmente el 19% refirió con frecuencia, mientras que un 7% indicó a veces y finalmente un 13% manifestó que nunca.

En el aspecto consultado, Arciniega (2013:37), explica que: “La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas en circunstancias extrañas”.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa. Además, le motiva para conservar el cargo, manifestándose a través de la asistencia al trabajo entre otros motivos. Se puede explicar al respecto, que a nivel personal, el entorno familiar de los trabajadores constituye un factor preponderante en todos los factores de la vida de un individuo, por lo cual, el ausentismo laboral de un trabajador, no escapa a esta situación, lo que en consecuencia, también se va a ver afectada ante ello.

Para el segundo objetivo específico se planteo describir los factores que inciden el ausentismo laboral del personal que pertenece al departamento de producción de la empresa manufacturera, con el fin de precisar las causas que lo generan.

Dimensión: Factores que influyen en el ausentismo laboral.

Indicador: Factores Internos

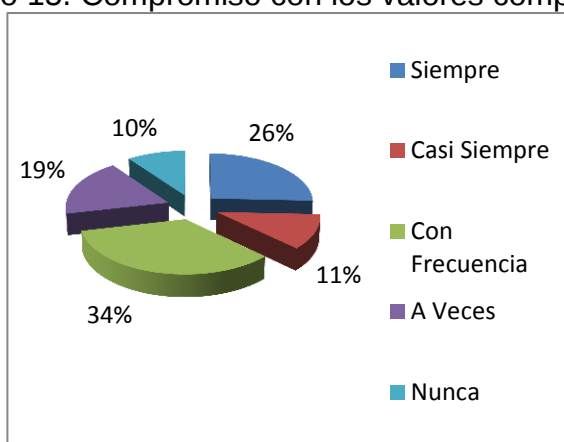
Pregunta 15. Se siente comprometido con los valores compartidos de la empresa

Cuadro 18.
Compromiso con los valores compartidos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	26%
Casi Siempre	8	11%
Con Frecuencia	24	34%
A Veces	13	19%
Nunca	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 15. Compromiso con los valores compartidos



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: De los resultados obtenidos en el gráfico anterior se demostró que un total del 26% de la población encuestada, consideró que siempre se siente comprometido con los valores compartidos de la empresa, por su parte el 11% opinó casi siempre, adicionalmente el 34% refirió con frecuencia, mientras que un 19% indicó a veces y finalmente un 10% manifestó nunca.

Al respecto, Arteaga (2012), señala que:

El trabajador puede rechazar inconscientemente a la organización, tomando como vía de escape el ausentarse de sus labores, evadiendo de esta manera situaciones de tensión, ansiedad o de responsabilidad, generadas en su entorno laboral, demostrando así que carece de elementos personales y laborales que permitan superarla, por otra parte la conducta ausentista se origina de la

poca relación del hombre con la organización, con los que la integran, con la enfermedad que posiblemente sufre y consigo mismo, salvo en caso de enfermedad orgánica de importancia clara. (p.32)

En este sentido, es de hacer mención, que existen deficiencias en este aspecto debido a que los trabajadores no tienen el conocimiento de los valores de la empresa.

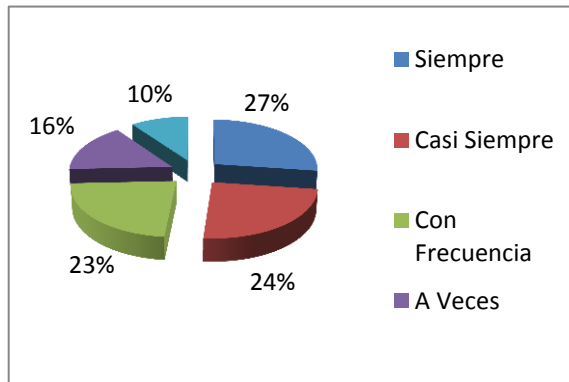
Pregunta 16. Se identifica con los objetivos y metas de la empresa

Cuadro 19.
Identificación con los objetivos y metas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	27%
Casi Siempre	17	24%
Con Frecuencia	16	23%
A Veces	11	16%
Nunca	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 16. Identificación con los objetivos y metas



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 27% de la población encuestada, consideró que siempre se identifica con los objetivos y metas de la empresa, por su parte el 24% opinó casi siempre, adicionalmente otro sector de dicha población del 23% refirió con frecuencia, mientras que un 16% indicó a veces y finalmente un 10% manifestó nunca.

En opinión de Leonett y Méndez (2005):

El ausentismo laboral; representa la ausencia por parte de los trabajadores a su centro de trabajo, justificadas o no. Debido al gasto que genera el pago de un suplente para ese puesto, pérdida de tiempo, retraso en las tareas, desmejoras en la calidad del servicio, interrupción en las labores, y un patrón de inasistencias o permisos que hacen suponer una insatisfacción del trabajador en su puesto de trabajo, el cual lo oculta bajo esta modalidad. (p. 22)

En este sentido, se pudo determinar que la mayoría de los trabajadores se ven identificado y comprometido con el alcance de los objetivos y metas de la organización.

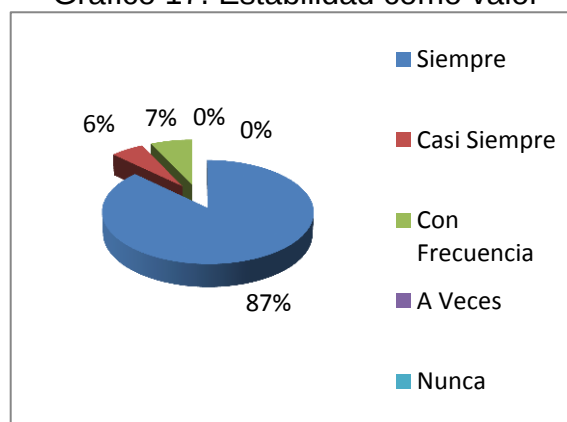
Pregunta 17. La estabilidad es un valor indispensable en su puesto de trabajo

Cuadro 20.
Estabilidad como valor

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	61	87%
Casi Siempre	4	6%
Con Frecuencia	5	7%
A Veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 17. Estabilidad como valor



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se verificó que un total del 87% de la población encuestada, consideró que siempre la estabilidad es un valor indispensable en su puesto de trabajo, por su parte el 6% opinó que casi siempre, adicionalmente el 7% refirió que con frecuencia.

En este aspecto, la estabilidad es un derecho del trabajo que le garantiza al trabajador su permanencia en el cargo que ocupa, por lo tanto, la

inasistencia al trabajo es un elemento que afecta este derecho. De acuerdo con la LOTTT, se establece los siguientes:

Garantía de estabilidad

Artículo 86. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

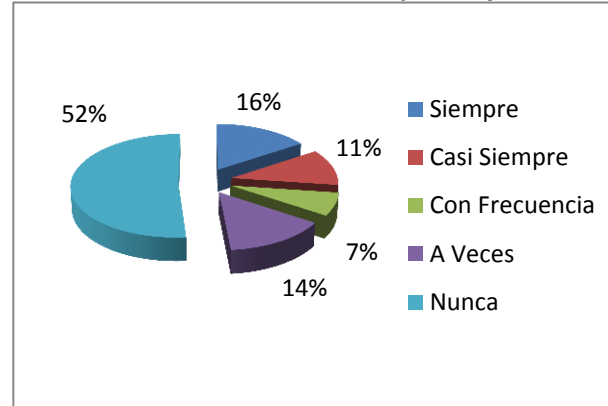
Pregunta 18. Su trabajo, en el cargo que actualmente ocupa, está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o líder del grupo

Cuadro 21.
Reconocimiento por el jefe o líder

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	16%
Casi Siempre	8	11%
Con Frecuencia	5	7%
A Veces	10	14%
Nunca	36	52%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 18. Reconocimiento por el jefe o líder



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 16% de la población encuestada, consideró que siempre su trabajo, en el cargo que actualmente ocupa, está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o líder del grupo, por su parte el 11% opinó casi siempre, adicionalmente el 7% refirió con frecuencia, mientras que un 14% indicó a veces y finalmente un 52% manifestó nunca.

Al respecto: Chruden (1992), citados por Leonett y Méndez (2005:30), menciona que: “es responsabilidad del supervisor crear condiciones e incentivos que motiven a los empleados a alcanzar los objetivos establecidos para su trabajo y para el departamento”.

De lo anterior se deduce que la persona que hace las veces de jefe o líder de los trabajadores dentro de la organización, no les reconoce debidamente las labores por ellos ejecutadas, lo cual causa descontento entre los mismos.

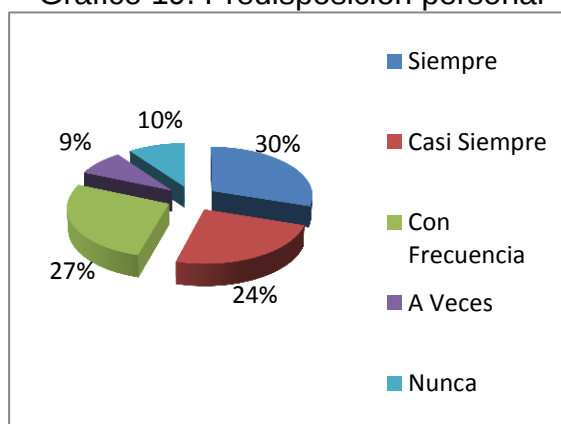
19. Siente una predisposición personal para ausentarse al sitio de trabajo

Cuadro 22.
Predisposición personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	30%
Casi Siempre	17	24%
Con Frecuencia	19	27%
A Veces	6	9%
Nunca	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 19. Predisposición personal



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 30% de la población encuestada, consideró que siempre siente una predisposición personal para ausentarse del sitio de trabajo, pero el 24% opinó casi siempre, adicionalmente el 27% refirió con frecuencia, mientras que un 9% indicó a veces y finalmente un 10% manifestó nunca.

De acuerdo a Reyes (2007: 23), las causas de ausentismo son, entre otras: “Baja motivación para trabajar (causa no médica)”. De lo anterior se

puede deducir que no hay motivación para los trabajadores, lo cual les crea insatisfacción dentro de la empresa al no serles reconocido su trabajo, lo que genera un alto índice de ausentismo laboral.

De los resultados obtenidos se pudo verificar que los trabajadores, presentan predisposición de ausentarse a su puesto de trabajo, que en este caso puede ser a causa de la falta de insumos para la producción.

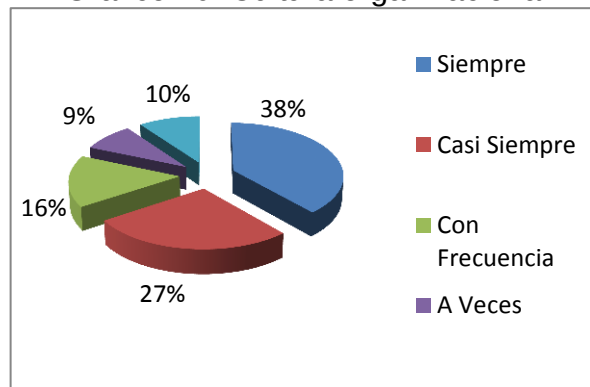
Pregunta 20. Se encuentra identificado con la cultura de la organización

Cuadro 23.
Cultura organizacional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	38%
Casi Siempre	19	27%
Con Frecuencia	11	16%
A Veces	6	9%
Nunca	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 20. Cultura organizacional



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 38% de la población encuestada, consideró que siempre se encuentra identificado con la cultura

de la organización, por su parte el 27% opinó casi siempre, adicionalmente el 16% refirió con frecuencia, mientras que un 9% indicó a veces y finalmente un 10% manifestó nunca.

En opinión de Robbins (2009), citado por Figueroa, Blanca (2012):

El ausentismo es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas, es por ello que afirmamos que hay que planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados al trabajo, creando una cultura que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas. (p. 10)

De los resultados obtenidos se verifica que la mayoría de los trabajadores reconocen sentirse identificados con la cultura organizacional, lo cual es conveniente para la entidad de trabajo y sumamente provechoso, puesto que si es manejada correcta y eficientemente genera resultados positivos.

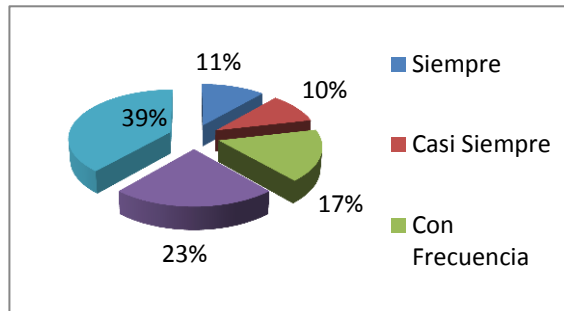
Pregunta 21. El ambiente de trabajo le motiva para evitar las inasistencias laborales

Cuadro 24.
Ambiente de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	11%
Casi Siempre	7	10%
Con Frecuencia	12	17%
A Veces	16	23%
Nunca	27	39%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 21. Ambiente de trabajo



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se observó que un total del 11% de la población encuestada, consideró que siempre el ambiente de trabajo le motiva para evitar la inasistencia laboral, por su parte el 10% opinó casi siempre, adicionalmente el 17% refirió con frecuencia, mientras que un 23% indicó a veces y finalmente un 39% manifestó nunca.

En este sentido, Bonesus (2011), refiere que:

El ámbito laboral se constituye en nuestra sociedad contemporánea en uno de los factores estresantes más importantes, generador de tensión individual, grupal y organizacional; siendo la manifestación de este hecho la baja en el rendimiento laboral, en la productividad, la enfermedad con las consiguientes dificultades en las relaciones personales y empresariales. (p. 36)

Cabe destacar, que el ambiente laboral es un aspecto de suma relevancia dentro de las organizaciones y que tiene una importante incidencia en la asistencia de los trabajadores, quedando evidenciado que en dicha entidad de trabajo tal aspecto no es conducido de la forma más idónea.

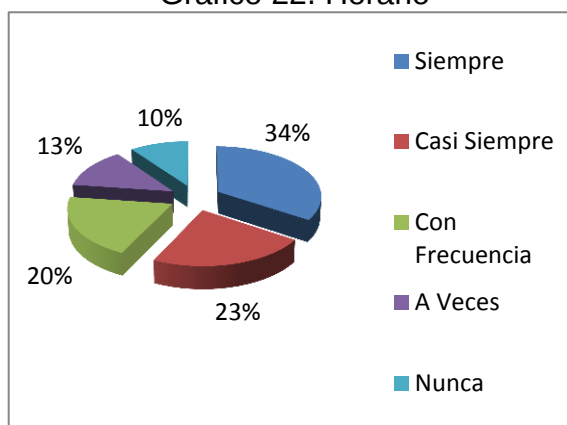
Pregunta 22. El horario de la organización es conveniente para laborar

**Cuadro 25.
Horario**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	34%
Casi Siempre	16	23%
Con Frecuencia	14	20%
A Veces	9	13%
Nunca	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 22. Horario



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: El gráfico anterior mostró que un total del 34% de la población encuestada, consideró que siempre el ambiente de trabajo le motiva para evitar la inasistencia laboral, por su parte el 23% opinó casi siempre, adicionalmente el 20% refirió con frecuencia, mientras que un 13% indicó a veces y finalmente un 10% manifestó nunca.

Al respecto, según la LOTTT, dispone lo concerniente a la jornada de trabajo:

Límites de la jornada de trabajo

Artículo 173. La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.

2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

De lo anterior se infiere que existen diversidad de criterios en base al horario de la organización, sin embargo es que destaca está conforme con él la LOTTT, por lo que en este sentido se puede afirmar que existe un horario que se ajusta al agrado de los trabajadores.

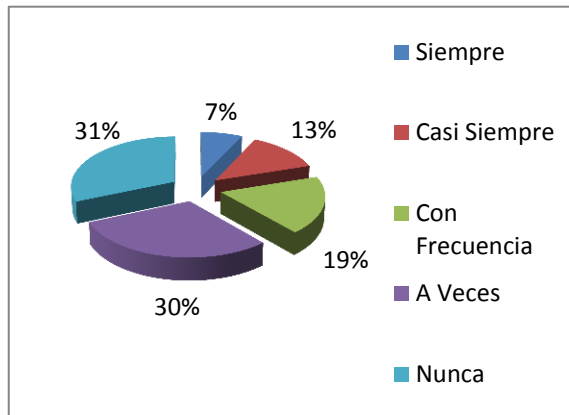
Pregunta 23. La situación económica del país es un factor que incrementa el ausentismo laboral

Cuadro 26.
Situación económica del país

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	7%
Casi Siempre	9	13%
Con Frecuencia	13	19%
A Veces	21	30%
Nunca	22	31%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 23. Situación económica del país



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Los resultados demostraron que un total del 7% de la población encuestada, consideró que siempre la situación económica del país es un factor que incrementa el ausentismo laboral, por su parte el 13% opinó casi siempre, adicionalmente el 19% refirió con frecuencia, mientras que un 30% indicó a veces y finalmente un 31% manifestó nunca.

En este sentido, los factores externos a la organización como la situación económica del país, pueden de alguna manera incidir en la aparición del ausentismo. Al respecto, Leonett y Méndez (2005:17), manifiestan que el: "Ausentismo coyuntural: es aquel que se encuentra en periodo de rápido cambio social, político, económico, entre otros con variaciones". Por lo que, este elemento puede variar, hacerse o no presente dependiendo del entorno de la empresa, situación personal o en este caso debido a la situación económica del país.

Es de resaltar de los resultados obtenidos que la mayoría de los trabajadores estuvo en desacuerdo con la interrogante planteada, la situación económica actual es un elemento que afecta a todo el colectivo, pero a pesar

de ello, puede ser un factor que genere temor en los trabajadores a quedar sin trabajo en caso de ausentismo laboral.

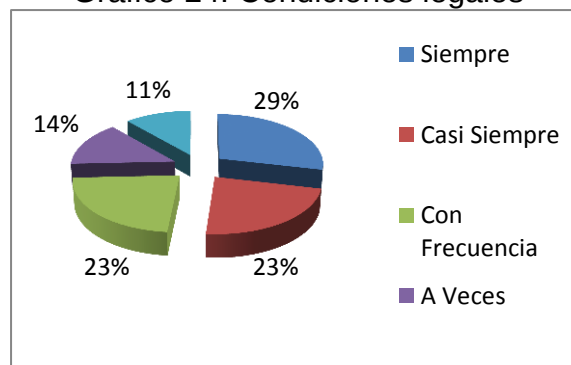
Pregunta 24. Las condiciones legales en materia laboral es un factor que incide en el ausentismo del trabajador

Cuadro 27.
Condiciones legales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	29%
Casi Siempre	16	23%
Con Frecuencia	16	23%
A Veces	10	14%
Nunca	8	11%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 24. Condiciones legales



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se observó que un total del 29% de la población encuestada, consideró que siempre las condiciones legales en materia laboral es un factor que incide en el ausentismo del trabajador, por su parte un renglón de dicha población que asciende al 23% opinó que casi siempre, adicionalmente otro

sector de dicha población del 23% refirió que con frecuencia, mientras que un 14% indicó que a veces y finalmente un 11% manifestó que nunca.

Opina Arciniega (2013: 37), que: “Las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”. Como ha quedado evidenciado, las condiciones legales en la entidad de trabajo, no son las más idóneas para prevenir y controlar el ausentismo laboral.

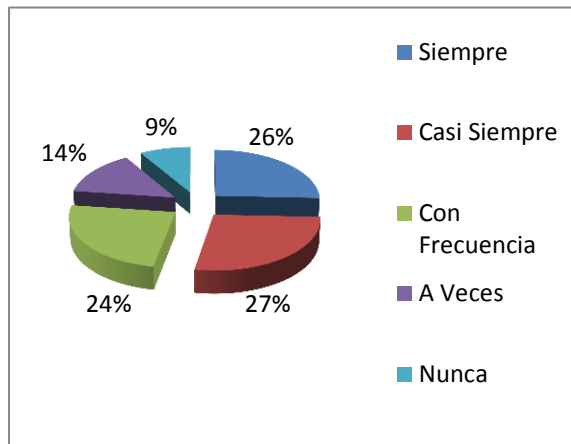
Pregunta 25. Las condiciones sociales del trabajador inciden en el ausentismo laboral

Cuadro 28.
Condiciones sociales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	26%
Casi Siempre	19	27%
Con Frecuencia	17	24%
A Veces	10	14%
Nunca	6	9%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 25. Condiciones sociales



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: De los resultados obtenidos, se verificó que un total del 26% de la población encuestada, consideró que siempre las condiciones sociales del trabajador inciden en el ausentismo laboral, por su parte el 27% opinó que casi siempre, adicionalmente el 24% refirió con frecuencia, mientras que un 14% indicó a veces y finalmente un 9% manifestó nunca.

De acuerdo a Reyes (2007:24), las causas del ausentismo son, entre otras: “....Dificultades y problemas financieros (causa no médica), problemas de transporte (causa no médica), baja motivación para trabajar (causa no médica),.....”.

Efectivamente en opinión de los encuestados las condiciones sociales tienen una repercusión importante en el ausentismo laboral, que afecta tanto a los propios trabajadores, como a la organización.

Como tercer objetivo específico se planteó examinar los factores del ausentismo laboral en el departamento de producción que influyen en la baja

producción y pérdidas económicas de la empresa manufacturera de productos de aluminio.

Dimensión: Factores que influyen en la baja producción y pérdidas económicas.

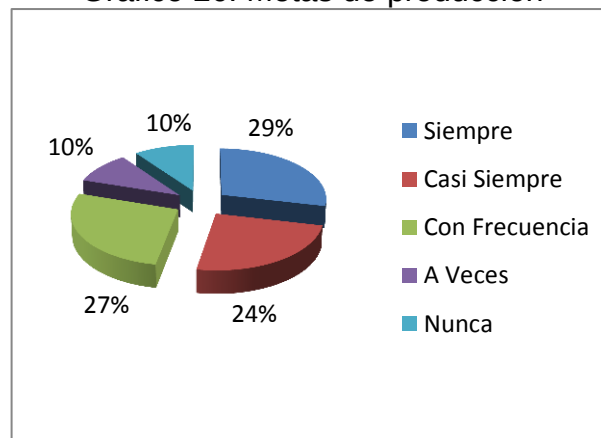
Pregunta 26. Se logran las metas de producción en la empresa

Cuadro 29.
Metas de producción

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	29%
Casi Siempre	17	24%
Con Frecuencia	19	27%
A Veces	7	10%
Nunca	7	10%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 26. Metas de producción



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Del gráfico anterior se pudo apreciar que un total del 29% de la población encuestada, consideró que siempre se logran las metas de producción en la empresa, por su parte el 24% opinó casi siempre,

adicionalmente el 27% refirió con frecuencia, mientras que un 10% indicó a veces y finalmente un 10% manifestó nunca.

Al respecto, Hamoni (2009) citado por Figueroa (2012), señala:

En Venezuela el ausentismo laboral genera efectos negativos en las diferentes organizaciones, bien sea público o privado que se ve expresado en aspectos tales como disminución de la productividad, costos adicionales para complementar la mano de obra ausente, incumplimiento de los tiempos previstos así como dificultad para alcanzar los objetivos y metas programada. (p. 16)

Se verificó de los resultados obtenidos que existe diversidad de opiniones por parte de los trabajadores, lo cual evidencia la presencia de debilidades al respecto por parte de la organización, que pueden incidir en el logro de las metas, entre estos el ausentismo es una condición que no permite la producción en el área según lo esperado.

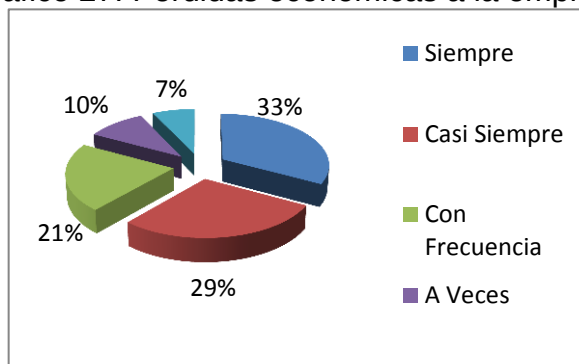
Pregunta 27. El ausentismo en el área de trabajo ocasiona pérdidas económicas a la empresa

Cuadro 30.
Pérdidas económicas a la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	33%
Casi Siempre	20	29%
Con Frecuencia	15	21%
A Veces	7	10%
Nunca	5	7%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 27. Pérdidas económicas a la empresa



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo verificar que un total del 33% de la población encuestada, consideró que siempre el ausentismo en el área de trabajo ocasiona pérdidas económicas a la empresa, por su parte el 29% opinó casi siempre, adicionalmente el 21% refirió con frecuencia, mientras que un 10% indicó a veces y finalmente un 7% manifestó nunca.

El autor Davis (2007), citado por Figueroa (2012), afirma que:

El fenómeno del ausentismo representa un problema no solamente para el trabajador sino para la empresa, el primero, que se ve afectado en su salario, en la seguridad en el trabajo, en el bajo rendimiento, la calidad de su mano de obra, reincorporación al trabajo, los justificantes para faltar y deficiencias en los servicios que impiden el buen desarrollo y el logro de objetivos, por otro lado la empresa que sufre de las consecuencias y se ve afectada económicamente, en su presentación de bienes y servicios y en el mercado entre otros. (p. 15)

Se pudo inferir de las respuestas emitidas por los encuestados, que las pérdidas económicas para la entidad de trabajo, es una de las consecuencias del ausentismo laboral.

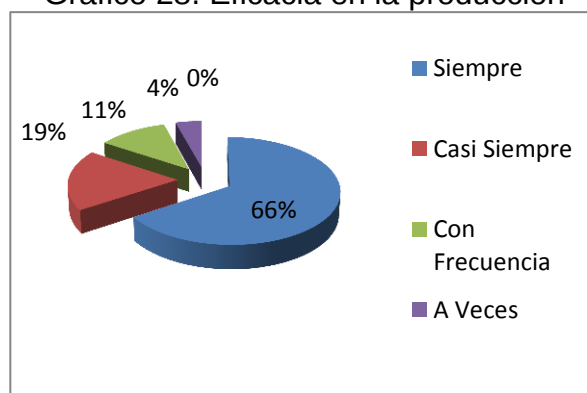
Pregunta 28. La eficacia del personal impacta en la producción

Cuadro 31.
Eficacia en la producción

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	46	66%
Casi Siempre	13	19%
Con Frecuencia	8	11%
A Veces	3	4%
Nunca	0	0%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 28. Eficacia en la producción



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 66% de la población encuestada, consideró que siempre la eficacia del personal impacta en la producción, por su parte el 19% opinó casi siempre, adicionalmente el 11% refirió con frecuencia, mientras que un 4% indicó a veces.

Por su parte Romero (2012), refiere que:

El ausentismo se ha convertido en un factor que afecta tanto al trabajador como a las organizaciones, ya que al primero le causa desmejora en su capacidad adquisitiva, y retraso en su avance hacia mejores posiciones en la empresa, mientras que al segundo, lo cohiébe de tener un personal presto a cumplir eficazmente con las tareas operativas ya asignadas. (p. 20)

Se pudo verificar, que en la medida en que los trabajadores sean más eficaces, mejor y mayor será la producción dentro de la entidad de trabajo.

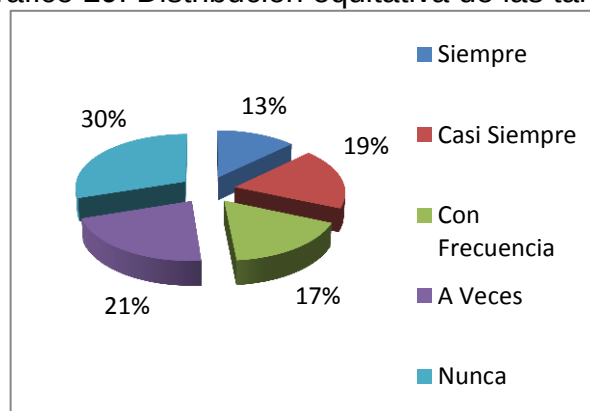
Pregunta 29. Las tareas son distribuidas equitativamente entre los trabajadores dependiendo de sus habilidades

Cuadro 32.
Distribución equitativa de las tareas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	13%
Casi Siempre	13	19%
Con Frecuencia	12	17%
A Veces	15	21%
Nunca	21	30%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 29. Distribución equitativa de las tareas



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 13% de la población encuestada, consideró que siempre las tareas son distribuidas equitativamente entre los trabajadores dependiendo de sus habilidades, por su parte el 19% opinó casi siempre, adicionalmente el 17% refirió con frecuencia, mientras que un 21% indicó a veces y finalmente un 30% manifestó nunca.

En opinión de Reyes (2007:24), entre las causas que están generando el ausentismo es de mencionar: "...La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos."

De las respuestas obtenidas, se pudo inferir que no hay una distribución equitativa de tareas entre los trabajadores en la entidad de trabajo, obviando sus habilidades, lo cual impacta negativamente en el proceso productivo y en el logro de las metas organizacionales.

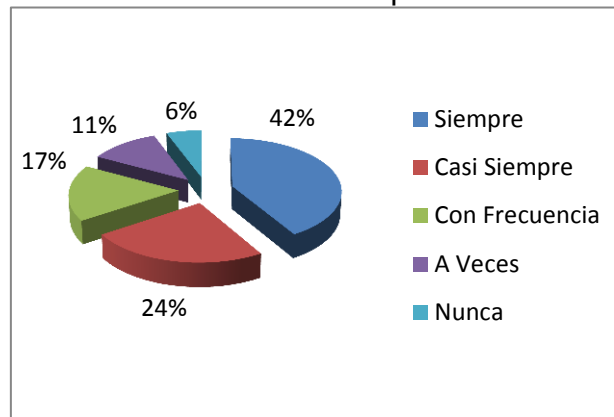
Pregunta 30. El ausentismo en el área afecta el proceso productivo

Cuadro 33.
Proceso productivo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	42%
Casi Siempre	17	24%
Con Frecuencia	12	17%
A Veces	8	11%
Nunca	4	6%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 30. Proceso productivo



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 42% de la población encuestada, consideró que siempre el ausentismo en el área afecta el proceso productivo, por su parte el 24% opinó casi siempre, adicionalmente el 17% refirió con frecuencia, mientras que un 11% indicó a veces y finalmente un 6% manifestó nunca.

Así mismo, para Robbins S. (2005), citado por Nieto y Pérez (2009):

El ausentismo es no presentarse a trabajar, es difícil que el trabajo se lleve a cabo si los empleados no se presentan, aunque el ausentismo nunca podrá ser eliminado por completo, los niveles elevados ejercerán un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la organización. (p. 51)

Las respuestas obtenidas, mostraron que ciertamente el funcionamiento y proceso productivo en la empresa se ha visto mermado ante el alto índice de ausentismo por parte de los trabajadores.

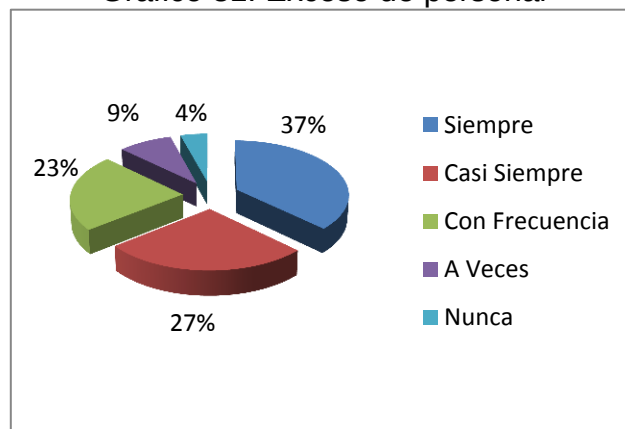
Pregunta 31. El exceso de personal en el área afecta el proceso productivo

Cuadro 34.
Exceso de personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	37%
Casi Siempre	19	27%
Con Frecuencia	16	23%
A Veces	6	9%
Nunca	3	4%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 31. Exceso de personal



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que un total del 37% de la población encuestada, consideró que siempre el exceso de personal en el área afecta el proceso productivo, por su parte el 27% opinó casi siempre, adicionalmente el 23% refirió con frecuencia, mientras que un 9% indicó a veces y finalmente un 4% manifestó nunca.

El exceso de personal es una situación que ocasiona deficiencias en el proceso productivo, como consecuencia de que múltiples trabajadores no tienen tareas asignadas, encontrándose ociosos, y los que las tienen en ocasiones se ven entorpecidas las mismas al serles éstas asignadas eventualmente a otros, lo cual genera caos dentro del proceso productivo en cualquier organización.

Sin embargo, a través de las respuestas no se denota que la empresa en general presente exceso de personal. De darse este caso, se puede deducir que la gestión de recursos humanos, debe establecer mecanismo para evitarlo. Al respecto, Leonett y Méndez (2005:21), expresan que el grado de ausentismo en el trabajo "también puede servir para indicar la eficiencia de un programa de administración de personal".

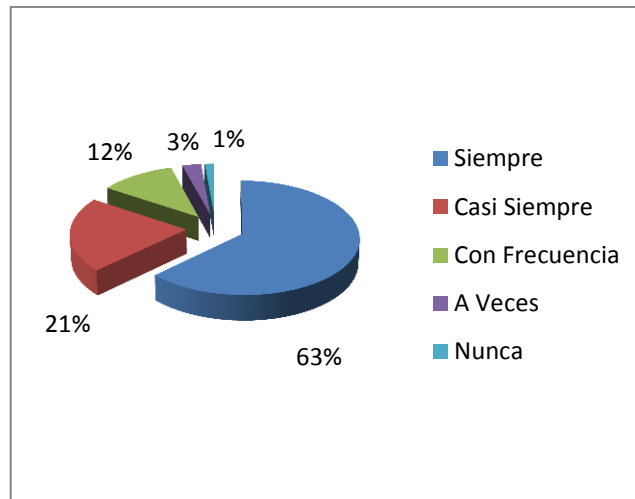
Pregunta 32. El ausentismo afecta la eficiencia del proceso productivo

Cuadro 35.
Eficiencia del proceso productivo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	63%
Casi Siempre	15	21%
Con Frecuencia	8	12%
A Veces	2	3%
Nunca	1	1%
TOTAL	70	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 32. Eficiencia del proceso productivo



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se observó que un total del 63% de la población encuestada, consideró que siempre el ausentismo afecta la eficiencia del proceso productivo, por su parte el 21% opinó casi siempre, adicionalmente el 12% refirió con frecuencia, mientras que un 3% indicó a veces y finalmente el 1% manifestó nunca.

Luna (1981) citado por Leonett y Méndez (2005), refiere que:

En Venezuela, el ausentismo es un problema vigente. Se han realizado estudios acerca del mismo, relacionado con los índices de productividad de las empresas. Sin embargo, tal enfoque podría considerarse superficial, ya que solo abarca la parte relacionada con el trabajador, sin considerar otros factores. Es decir, no se toman en consideración otras razones tales como: condiciones ambientales, falta de liderazgo, estabilidad económica y social. (p. 20).

Cabe resaltar, de las altas cifras de respuestas obtenidas al respecto, que es una constante en la entidad de trabajo el hecho de que el ausentismo

afecta la eficiencia del proceso productivo, situación que repercute negativamente en la organización en términos económicos.

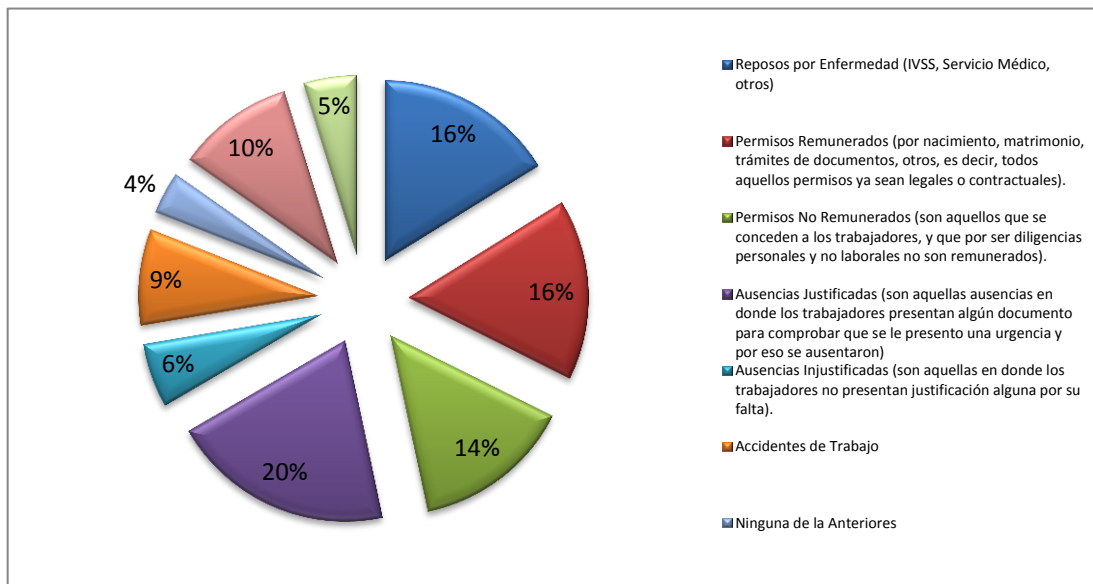
Pregunta 33. De las causas de ausentismo que se presentan a continuación, indique ¿cuáles han sido en las que ha incurrido usted

Cuadro 36.
Causas de ausentismo

Ítems	f	%
Reposos por Enfermedad (IVSS, Servicio Médico, otros)	17	16%
Permisos Remunerados (por nacimiento, matrimonio, trámites de documentos, otros, es decir, todos aquellos permisos ya sean legales o contractuales).	17	16%
Permisos No Remunerados (son aquellos que se conceden a los trabajadores, y que por ser diligencias personales y no laborales no son remunerados).	15	14%
Ausencias Justificadas (son aquellas ausencias en donde los trabajadores presentan algún documento para comprobar que se le presento una urgencia y por eso se ausentaron)	21	20%
Ausencias Injustificadas (son aquellas en donde los trabajadores no presentan justificación alguna por su falta).	6	6%
Accidentes de Trabajo	9	9%
Ninguna de la Anteriores	4	4%
Enfermedad común (natural)	11	10%
Enfermedad profesional (ocupacional)	5	5%
total	105	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 33.Causas de ausentismo



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que el 20% de la población encuestada ha incurrido en ausencias justificadas, el 16% en reposos por enfermedad e igual porcentaje por permisos remunerados, un 14% por permisos no remunerados, el 10% por enfermedad común, 9% por accidentes de trabajo, 5% enfermedad profesional y el 5%, estableció que ningunas de las causas anteriores.

De estos resultados se puede inferir que las ausencias más comunes son justificadas, reposos por enfermedad y permisos remunerados. Esto da a entender que el personal falta por motivos de salud (que durarán de acuerdo al tiempo de reposo médico), permisos que pueden abarcar un periodo corto, mediano y largo plazo. En el caso de los reposos por enfermedad (común o de trabajo), las faltas se tomarían como parte de la suspensión de la relación de trabajo, a tal efecto la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), a efectos de la suspensión de la relación de trabajo, establece en el **Artículo 73**. “Durante el tiempo que dure la suspensión, el

trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario”.

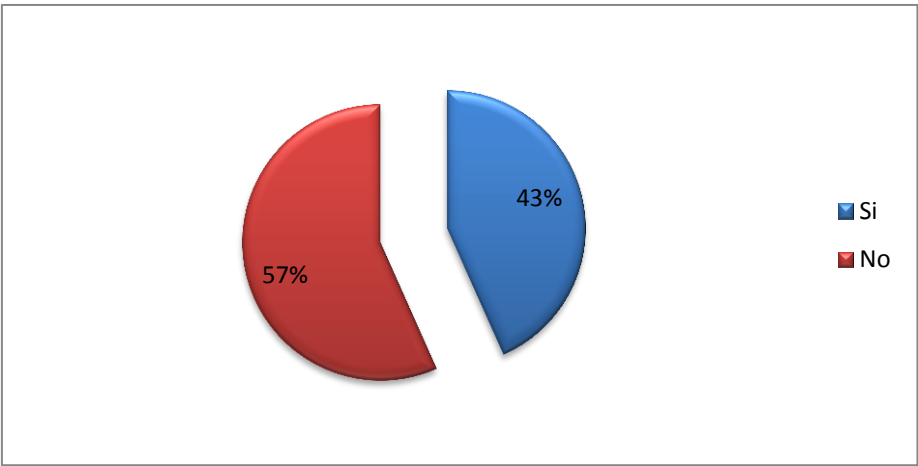
Pregunta 34. Usted se ha ausentado los dos últimos meses si () o no ()

Cuadro 37.
Ausentismo

Ausencias en los dos últimos meses	F	%
Si	26	43%
No	34	57%
Total	70	

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 34. Ausentismo



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: De acuerdo con los datos se pudo apreciar que el 57% de los encuestados negaron que se ha ausentado los dos últimos meses, por el contrario el 43% afirmaron a la premisa. Esto indica que existe un alto nivel

de ausentismo por diversas causas, lo que implica un alto costo para la empresa en estudio.

Para Chiavenato (2010), el ausentismo:

El ausentismo no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la deficiente supervisión, la superespecialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la organización y el impacto psicológico de una dirección deficiente. (p. 203)

De ser afirmativa su respuesta indique en qué tipo de ausentismo ha incidido.

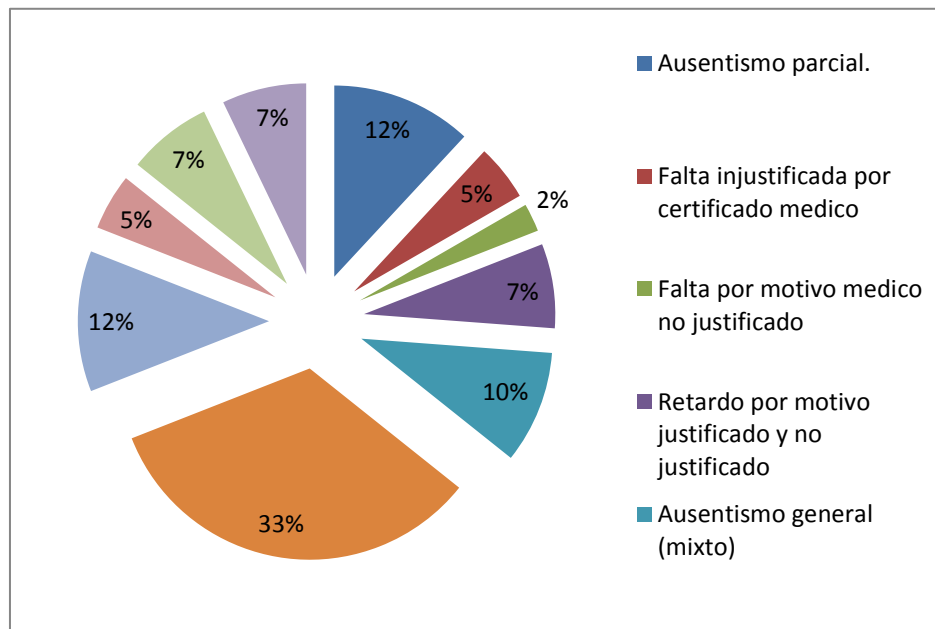
Cuadro 38.

Tipo de Ausencias

Tipos de ausentismo.	f	%
Ausentismo parcial	10	12%
Falta injustificada por certificado médico	4	5%
Falta por motivo médico no justificado	2	2%
Retardo por motivo justificado y no justificado	6	7%
Ausentismo general (mixto)	8	10%
Vacaciones	28	33%
Ausencia por enfermedad	10	12%
Maternidad	4	5%
Accidente de trabajo	6	7%
Motivos gremiales	6	7%
Total	84	100%

Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Gráfico 35. Tipo de Ausencias



Fuente: Briceño, Mejías y Tineo (2016)

Análisis: Se pudo apreciar que el 33% respondió que el tipo de ausentismo en el cual han incurrido son por vacaciones, el 12% por ausentismo parcial, otro porcentaje similar fue por enfermedad, el 10% por ausentismo general; con un 7% se ubicaron los tipos por Retardo por motivo justificado y no justificado, accidente de trabajo y gremiales; por último quedan por maternidad y falta injustificada por certificado médico 5%, 2% motivo médico no justificado.

De acuerdo a Chiavenato (2000:204), "Una vez definido las causas del ausentismo, debe efectuarse una acción coordinada de supervisión, con el debido soporte de la política de la organización y el apoyo de la dirección para tratar de reducir el nivel de ausentismo y retardo de personal". En general, las causas y tipos de ausentismo son variadas, encontrándose altos porcentajes por enfermedades, permisos personales, vacaciones, entre otros que inciden en los costos de personal.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El ausentismo laboral es uno de los principales problemas que puede se presente en cualquier empresa, institución pública o privada, ya sean de servicios o producción, esta situación influye negativamente para lograr o alcanzar el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma, convirtiéndose el ausentismo en un gasto para la empresa, repercutiendo tanto en los costos organizacionales como en los ingresos del trabajador en caso que este se ausente por razones justificados o injustificada, de igual forma afectando las operaciones en el área de trabajo.

Esto se evidenció en la empresa manufacturera de productos de aluminio en estudio, razón por la cual la investigación tuvo como objetivo general analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas. En base a lo expuesto, una vez analizados los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores, se procedió a presentar las conclusiones vinculadas con los objetivos específicos de la investigación.

Teniendo en cuenta este preámbulo, para el logro del primer objetivo específico que versó acerca de identificar la situación actual del ausentismo laboral en el departamento de producción en una empresa manufacturera de

productos de aluminio, con el fin de detectar las debilidades en el área de producción, se detectó lo siguiente:

En la entidad de trabajo se presentan diversas situaciones, evidenciándose un porcentaje de trabajadores que no solicitan permiso para ausentarse sea por causas justificadas o no. También se determinó que la mayor cantidad de faltas es por motivos contractuales, seguidas por motivos legales, enfermedad laboral, accidentes de trabajo; observándose que el menor valor fue faltas personales.

Por otra parte, las repercusiones del ausentismo se dan tanto a nivel personal como social, ya que al trabajador se le descuenta su ausencia, afectando sus ingresos salariales, de igual forma, el equipo de trabajo debe hacer un mayor esfuerzo para cubrir las labores que el inasistente deja de efectuar.

En relación a los incentivos para disminuir el ausentismo, se conoció que la empresa no contempla el bono de asistencia perfecta, situación que alentaría al trabajador de hacer efectivo este beneficio con su asistencia al trabajo. En contraparte, la empresa si ejerce acciones legales contra el personal que incurre reiterativamente en las faltas al trabajo.

En resumen, se presenta una situación generalizada de ausentismo, casi todos amparados por el contrato colectivo de trabajo, también por enfermedad laboral, situación que debe ser corregida. Se percibió desinterés al momento de solicitar los permisos para faltar al trabajo, ya que solo le descuentan los días de falta, en caso de excederse del límite permitido por la ley para los casos de faltas injustificadas, la empresa debe ejercer la acción legal por el marco legal, sin embargo, por ser una empresa del sector

público, no se activa solo se amonesta verbalmente al trabajador por medio del supervisor inmediato y se deja asentada la causal.

En otro sentido, el segundo objetivo específico fue describir los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal que pertenece al departamento de producción de la empresa manufacturera, con el fin de precisar las causas que lo generan. Para ello se clasificaron los factores en internos y externos:

Entre los factores internos que tienen mayor repercusión en el ausentismo, de acuerdo con las opiniones generalizadas de los encuestados se tienen:

- Existen los valores corporativos, pero estos no son compartidos por la gran mayoría de los trabajadores. Sin embargo, el valor de estabilidad si fue representativo para el personal, porque compete a los beneficios salariales y la permanencia en el puesto de trabajo, lo que incide favorablemente para la asistencia a las labores diarias. En lo concerniente a la cultura, que obtuvo un porcentaje de respuestas positivas, se denota la contradicción con respecto a los valores desconocidos, que obtuvo apreciaciones negativas.

- Los objetivos y metas, se conocen, pero no se realizan los esfuerzos para lograrlos.

- La predisposición personal para ausentarse del sitio de trabajo, fue un factor que arrojó valores altos, negativos, manifestándose como un síntoma de insatisfacción, negligencia, falta de motivación, inconformismo, apatía.

- Ambiente de trabajo, como factor que incide en este estudio negativamente, denota debilidades en el área de seguridad e higiene laboral,

que siendo una empresa con procesos productivos de alto riesgo, puede ser un detonante para la aparición de niveles altos de ausentismo. De hecho, la segunda causal de inasistencias se da por enfermedad ocupacional.

- Horario de trabajo, en este caso el horario no es causal de ausentismo.
- El jefe inmediato, reconoce que no se le presta la atención que el trabajador requiere, afectando su desempeño y satisfacción laboral.

Por otra parte, en los factores externos se orientaron principalmente en las condiciones sociales, económicas y legales del país, que afectan a todo el colectivo de trabajadores.

En resumen, para este objetivo se denota como factores que inciden en el ausentismo: los valores compartidos, reconocimiento del jefe inmediato, condiciones ambientales de trabajo, insatisfacción, falta de motivación, situación socioeconómica y legal del país.

Con respecto a examinar los factores del ausentismo laboral en el departamento de producción que influyen en la baja producción y pérdidas económicas de la empresa manufacturera de productos de aluminio, se determinaron los más representativos:

- Metas de producción, se consideró que a pesar del ausentismo no se logran las metas de producción fijadas. Esto puede tener varias causas que fueron respondidas en posteriores interrogantes, sin embargo, el ausentismo puede considerarse una de ellas.

- A pesar de lo antes expuesto, la mayoría de los trabajadores opinaron que no existe equidad a la hora de asignar tareas, a algunos se les asigna más deberes que a otros, a pesar de ello el salario es equitativo, redundando en la insatisfacción laboral y las ausencias al trabajo.

- El proceso productivo en relación a la eficiencia en las operaciones y eficacia en las metas están siendo afectado por el número de inasistencia en el área en estudio.

En resumen, a pesar de mantenerse la productividad, el ausentismo afecta el desarrollo normal de las operaciones del área de producción y por ende la eficacia en el alcance de las metas.

En las condiciones expuestas, se concluye que la empresa no maneja una política de personal adecuada que favorezca la disminución y tratamiento del ausentismo laboral, por lo que se ve afectada la consecución de las metas organizacionales y su rentabilidad. De igual forma, la conducta de los trabajadores se orienta más a velar por satisfacer sus necesidades personales que organizativas, ya que la empresa no le ha brindado la seguridad económica, social, condiciones ambientales de trabajo, seguridad e higiene, trato del jefe inmediato, planes motivacionales que incluyan incentivos laborales, para darle soporte a una conducta colectiva donde el compromiso sea el crecimiento para todos, de esto se evidencia la falta de una cultura y valores compartidos.

Recomendaciones

A continuación se presentan las recomendaciones de la investigación, relacionadas con los hechos y circunstancias que caracterizan la

problemática en la empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo:

- Dar charlas a los trabajadores que tenga como contenido cultura, valores, deberes y derechos contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en lo concerniente a la relación de trabajo, estabilidad, terminación de la relación laboral, entre otros, para aclarar las dudas al respecto y disminuir el ausentismo.

- Evaluar la posibilidad de implementar un bono por asistencia perfecta, alcance de metas como incentivo salarial para mantener motivado a los trabajadores para que no falten a sus puestos de trabajo.

- Crear una cultura basada en el aprendizaje, desarrollo del capital humano e intelectual, fundamentando los valores de responsabilidad, honradez, honestidad, cooperación, lealtad.

- Realizar estudios de los riesgos laborales, condiciones y medio ambiente de trabajo, a fin de identificar los agentes que pueden afectar el bienestar físico, mental y social del trabajador, incluyendo los psicosociales para establecer las causales de la insatisfacción laboral asociados al medio ambiente de trabajo.

- Realizar jornadas de socialización, para compartir como familia organizacional los valores.

- Establecer la equidad en la distribución de las tareas para evitar inconformidad, carga excesiva de trabajo, enfermedades ocupacionales y

accidentes derivados del exceso de trabajo.

- Llevar indicadores de gestión de recursos humanos a fin de conocer la realidad de los índices de ausentismo, rotación y desempeño personal.

LISTA DE REFERENCIAS

Arciniega, Ana (2013). Análisis de la Inamovilidad Laboral en cuanto a la aplicación de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Caso específico: Trabajadores Contratados en la Alcaldía Socialista de Guacara del Estado Carabobo. Documento en línea. Disponible en: <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/tesis-de-grado-164.pdf> [Consulta: 2016, Febrero 11]

Arias, Fidias (2012). El proyecto de Investigación. Editorial Episteme. Venezuela.

Arteaga, Osgla (2012). Ausentismo Laboral en el Personal Docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Carabobo para optar al Título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Documento en línea. Disponible en: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/600033FB.pdf> [Consulta: 2016, Enero 04]

Balderas P., M. (2005). Administración de los servicios de enfermería. México: Interamericana.

Bizquerra, R. (2006). Métodos de Investigación. Educativa. España: Ediciones Ceac.

Bonesus, María (2010). Factores asociados al ausentismo laboral en trabajadores de un Centro de Salud Ocupacional. Lecherias, estado Anzoátegui, 2010. Trabajo de posgrado presentado ante la Universidad Nacional Experimental de Guayana Especialización, Mención Medicina del Trabajo. Disponible en: http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/TGEB55M372012BonesusMaria.pdf [Consulta: 2016, Abril 04]

Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc. Graw Hill.

Delgado de Smith, Yamile (2013). 2da reimpresión de la tercera edición. Universidad de Carabobo

Dottone, José. (2008). Ausentismo Laboral. Trabajo en línea. Consultado el 04 de febrero de 2011 en <http://www.crecerymejorar.com>

Ducci, María Angélica (2007). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, OIT. Documento en línea. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf [Consulta: 2015, Mayo 31]

Figuerola, Blanca (2012). Plan estratégico para la disminución del ausentismo laboral en las empresas del sector de construcción del estado Aragua caso estudio: Fienca Ingeniería de Sistemas, C.A. Trabajo de Investigación para optar al título de Magister en Gerencia de la Construcción en la Universidad de Carabobo. Publicado. Disponible en: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/2000385D.pdf> [Consulta: 2015, Junio 02]

Fleming, F. (2006). Métodos de Investigación. Ediciones Eneva. Caracas Venezuela

Hernández, Carlos, Fernández, Roberto y Baptista Pilar (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. Mc Graw Hill. / Interamericana Editores, S.A. México.

Ley orgánica, del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076, extraordinaria decreto con fuerza de Mayo 7, 2012. Caracas

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela (2005). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236.

Leonett, Daniel y Méndez, Oscar (2005). Análisis de los Factores que Generan Ausentismo Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente” Maturín Estado Monagas. Universidad De Oriente
Disponible:
http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/663/1/TESIS-658.314_L524_01.pdf [Consulta: 2015, Junio 02]

Madero, Julio (2010). Ausentismo Laboral y Sentido de Pertenencia en los Funcionarios adscritos al Departamento de Seguridad Ciudadana, ubicado en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo; para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, Otorgado por la Universidad de

Carabobo. Disponible en: [http://produccion-uc.cid.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/\[in=fichero/fichero1.in\]?mfn^t3002=11688&^t3001=produc](http://produccion-uc.cid.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/[in=fichero/fichero1.in]?mfn^t3002=11688&^t3001=produc)[Consulta: 2016, Febrero 02]

Molinera Jesús (2006). Absentismo Laboral. 2da edición. Editorial Fundación Femetal. Madrid

Morgan, W. (2003). Administración de Personal. México: Limusa.

Navarro, Glenda (2012). Ausentismo Laboral de los empleados de la gerencia de personal y su incidencia en los costos en la empresa CVG BAUXILUM Puerto Ordaz, Estado Bolívar. Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Administración de Empresas, Mención Finanzas, de la Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3232.pdf>[Consulta: 2016, Febrero 02]

Nieto, Dayana y Pérez Daniel. (2009). Estudio Diagnóstico sobre el Ausentismo Laboral del Personal Nómina Diaria de la Empresa Domínguez & Cia. S.A. Hojalata – Planta Valencia. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Documento en línea. Disponible en: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/630027C0.pdf> [Consulta: 2016, Febrero 02]

Núñez, Carlos (2011), Análisis Del Ausentismo Laboral En La Biblioteca Central De La Universidad de Oriente Núcleo Monagas durante El Primer Semestre Del Año 2.011. Trabajo de grado presentado ante la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, para optar al grado de Licenciado en Administración. Disponible en: <http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/handle/123456789/4178> [Consulta: 2016, Abril 9]

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1982). **C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)**. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 noviembre 1985) Adopción: Ginebra, 68ª reunión CIT (22 junio

1982) - Estatus: Sin conclusiones (Convenios Técnicos). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO

Pérez, José (2012). Dirigir: liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones. 5ta edición; 2013 editorial ESIC, Madrid

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006. Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006

Reyes Ponce, Agustín (2007). Administración de Personal. Edición 30. México.

Romero, Douglas (2012). Propuesta de Estrategias para Disminuir el Ausentismo Laboral en el Personal de Enfermería de Consulta Externa del Ambulatorio Dr. "Alí Romero Briceño" Barcelona - Estado Anzoátegui Año 2011. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Documento en línea. Disponible en: http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCs/TESIS/TESIS_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/SALUD_OCUPACIONAL/TGERR65D682012RomeroDouglas.pdf [Consulta: 2016, Febrero 03]

Ruiz, C. (2002). Instrumento de Investigación Educativa. Procedimiento para su diseño y validación. Caracas- Venezuela. Ediciones CIDEG

Sabino, Carlos (2009). El Proceso de Investigación. 2da edición. El CID. Editor. Caracas.

Tamayo y Tamayo (2009). El Proceso de la Investigación Científica. Quinta edición. Editorial Limusa. México.

ANEXO A



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CUESTIONARIO

El presente instrumento forma parte de una investigación que pretende Analizar los factores que generan el ausentismo laboral en el departamento de producción de una empresa manufacturera de productos de aluminio; ubicada en el municipio Guacara, estado Carabobo con el propósito de corregir la baja producción y pérdidas económicas. Con respecto a cada ítem presentado en este instrumento, lea cuidadosamente cada uno de ellos, y marque con una equis (x) una y solo una opción de respuesta. Usted forma parte de los participantes seleccionados para este estudio, motivo por el cual se le agradece contestar cada ítem que aquí se le plantea con la mayor sinceridad posible.

En función de la frecuencia con la cual se observan características descritas en cada uno de los ítems o afirmaciones, se estableció la siguiente escala, mediante la cual se fija la ponderación final de los ítems a saber:

- 5-SIEMPRE (S): Tiene una ponderación de cinco (05) puntos.
- 4-CASI SIEMPRE (CS): Tiene una ponderación de cuatro (04) puntos.
- 3-CON FRECUENCIA (CF): Tiene una ponderación de tres (03) puntos.
- 2-A VECES (AV): Tiene una ponderación de dos (02) puntos.
- 1-NUNCA (N): Tiene una ponderación de un (01) solo punto.

Parte I: Datos sociodemográficos

1. Edad: _____
2. Sexo: _____
3. Cargo que ocupa actualmente: _____
4. Años de servicio en la empresa: _____ años: _____ meses
5. Nivel educativo:
 Primaria: _____ Bachiller: _____ Técnico medio: _____
 Técnico universitario: _____ Universitario: _____
6. Lugar donde reside (parroquia, municipio): _____
7. Tiene transporte para dirigirse a la empresa:
 Particular: _____ de la empresa: _____ público: _____

Parte 2. Ausentismo laboral						
Nº	Escala De Ponderación	Siempre	Casi Siempre	Con Frecuencia	A Veces	Nunca
		5	4	3	2	1
Dimensión: Tipo						
1	Ha faltado algún día a su jornada laboral sin solicitar un permiso o una justificación que lo amerite					
2	Ha solicitado permiso para faltar justificadamente al trabajo					
3	Ha solicitado permiso personal para faltar al trabajo					
4	Ha solicitado permiso contractual para faltar al trabajo					
5	Ha solicitado permiso por motivos legales para faltar al trabajo					
6	Ha presentado ausencia al trabajo por enfermedad laboral					

7	Ha presentado ausencia laboral por accidente de trabajo					
Parte 2. Ausentismo laboral						
Nº	Escala de ponderación	Siempre	Casi Siempre	Con Frecuencia	A Veces	Nunca
		5	4	3	2	1
Dimensión: Causas						
8	La inasistencia al trabajo ha sido por causa de la empresa					
9	La inasistencia al trabajo ha sido por causa personales					
Dimensión: Repercusiones						
10	El incumplimiento a sus obligaciones por faltas al trabajo repercute negativamente en su ámbito social					
11	El incumplimiento a sus obligaciones por faltas al trabajo repercute negativamente a nivel personal					
12	La organización incentiva a los trabajadores con la asistencia perfecta					
13	La empresa ejerce acciones legales ante el ausentismo laboral					
14	A nivel personal su familia se ve afectada por el ausentismo laboral					
Parte 3. Factores que influyen en el ausentismo laboral						
Dimensión: Factores internos						
15	Se siente comprometido con los valores compartidos de la empresa					
16	Se identifica con los objetivos y metas de la empresa					
17	La estabilidad es un valor indispensable en su puesto de trabajo					
18	Su trabajo, en el cargo que actualmente ocupa, está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o líder del grupo					
19	Siente una predisposición personal para ausentarse al sitio de trabajo					

20	Se encuentra identificado con la cultura de la organización					
Parte 3. Factores que influyen en el ausentismo laboral						
N°	Escala de ponderación	Siempre	Casi Siempre	Con Frecuencia	A Veces	Nunca
		5	4	3	2	1
Dimensión: Factores internos						
21	El ambiente de trabajo le motiva para evitar las inasistencia laborales					
22	El horario de la organización es conveniente para laborar					
Dimensión: Factores externos						
23	La situación económica del país es un factor que incrementa el ausentismo laboral					
24	Las condiciones legales en materia laboral es un factor que incide en el ausentismo del trabajador					
25	Las condiciones sociales del trabajador inciden en el ausentismo laboral					
Parte 4. Factores de baja producción y pérdidas económicas						
Dimensión: Factores que influyen en la baja producción y pérdidas económicas						
26	Se logran las metas de producción en la empresa					
27	El ausentismo en el área de trabajo ocasiona pérdidas económicas a la empresa					
28	La eficacia del personal impacta en la producción					
29	Las tareas son distribuidas equitativamente entre los trabajadores dependiendo de sus habilidades					
30	El ausentismo en el área afecta el proceso productivo					
31	El exceso de personal en el área afecta el proceso productivo					

32	El ausentismo afecta la eficiencia del el proceso productivo					
----	--	--	--	--	--	--

Parte 4. Factores de baja producción y pérdidas económicas	
Dimensión: Factores que influyen en la baja producción y pérdidas económicas	
33	De las causas de ausentismo que se presentan a continuación, indique ¿cuáles han sido en las que ha incurrido usted
	33.1. Reposos por Enfermedad (IVSS, Servicio Médico, otros)
	33.2 Permisos Remunerados (por nacimiento, matrimonio, trámites de documentos, otros, es decir, todos aquellos permisos ya sean legales o contractuales).
	33.3 Permisos No Remunerados (son aquellos que se conceden a los trabajadores, y que por ser diligencias personales y no laborales no son remunerados).
	33.4 Ausencias Justificadas (son aquellas ausencias en donde los trabajadores presentan algún documento para comprobar que se le presento una urgencia y por eso se ausentaron)
	33.5 Ausencias Injustificadas (son aquellas en donde los trabajadores no presentan justificación alguna por su falta).
	Accidentes de Trabajo
	Ninguna de la Anteriores
	Enfermedad común (natural)
	Enfermedad profesional (ocupacional)
34	Usted se ha ausentado los dos últimos meses si(__)o no (__) de ser afirmativa su respuesta indique en qué tipo de ausentismo ha incidido.
	34.1 Tipos de ausentismo.
	Ausentismo parcial.
	Falta injustificada por certificado medico
	Falta por motivo medico no justificado
	Retardo por motivo justificado y no justificado
	34.2 Ausentismo general (mixto)
	Vacaciones
	Ausencia por enfermedad
	Maternidad
	Accidente de trabajo
	Motivos gremiales

ANEXO B

CONSTANCIA DE VALIDEZ

ANEXO C

CONFIABILIDAD

