



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE MONAGAS  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION  
MATURÍN, ESTADO MONAGAS**

**ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA BIBLIOTECA CENTRAL  
DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO MONAGAS DURANTE EL  
PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2.011**

**Asesor académico:**

Msc. Juan Carlos Hernández.

**Realizado por:**

Br. Gómez Sifontes, Yulianny María  
Br. Núñez Campos, Carlos Eduardo

Trabajo de grado, modalidad Áreas de Grado, presentado como requisito  
para optar al título de Licenciado en Administración.

**Maturín, Octubre de 2011**

## ACTA DE APROBACIÓN



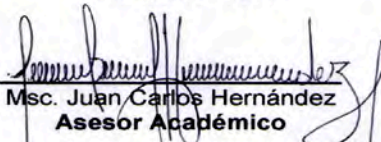
**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO MONAGAS  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**

### **ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO MONAGAS DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2.011**

**Presentado por:**

**Br. Gómez Yulianny  
C.I: 18.865.406  
Br. Núñez Carlos  
C.I:14.423.277**

**APROBADO POR:**

  
Msc. Juan Carlos Hernández  
Asesor Académico

  
Msc. María Pacheco  
Jurado Principal

  
Msc. Nelson Montenegro  
Jurado Principal

**Maturín, Octubre de 2011**

## RESOLUCIÓN

Según lo establecido en el artículo 41 del reglamento de trabajo de grado de la Universidad de Oriente: **“Los trabajos de grados son de la exclusividad, y solo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del consejo de Núcleo respectivo, el cual participara al Consejo Universitario”**



## DEDICATORIA

A veces en la vida para alcanzar las metas propuestas no solo se necesita de fe, constancia y dedicación sino también del cariño, amor y estímulo de nuestros seres queridos; es por esto que dedico este logro primeramente.

A Dios todo poderoso por regalarme la vida por ser mi guía y protector en tantos momentos de desesperación, porque sin el hoy no estaría escribiendo estas líneas, llena de felicidad y regocijo.

A mi Madre Sulay Sifontes De Gómez, por ser una Madre ejemplar; por ir de la mano conmigo y estar siempre presente en las buenas y en las malas, a mi Padre: Héctor Gómez por sus consejos, cariño y comprensión que me sirvieron en mi lucha para realizar este sueño. ¡LOS AMO MUCHO!

A mi Esposo Dennio Baquero, el amor de mi Vida; por estar siempre presente en mi mente y en mi corazón, por comprenderme, su paciencia y su incondicional apoyo, gracias a él hoy se esta fue una de las mejores luchas. ¡TE AMO!

A mis queridos hermanos Yurime, Yutdalis, Yoraima, Héctor, Alexander y David por enseñarme que en “La Unión esta la Fuerza” y que en la vida las cosas se logran con Fuerza y Valentía.

A mis sobrinas: Karla, Johana, Zuleidys y Yuriana que las quiero mucho y que este logro le sirva de ejemplo para que alcancen sus metas futuras. Y

por último pero no menos importantes; a mi abuelo Cándido Cárdenas, a mis tíos y a mis cuñados que estuvieron al pendiente de mis estudios.

***Yulianny Gómez***



## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo muy especialmente a mi madre NERIS CAMPOS, por su apoyo y confianza en mí y por enseñarme que la constancia y el trabajo son los pilares para alcanzar las metas. Madres tus consejos y amor marcaron el camino para transitar hacia el logro de esta meta, y hoy cuando culmino mi formación profesional, tengo presente los valores inculcados que me hacen ser cada día un hombre de bien.

***Carlos Núñez***



## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios Todo Poderoso, por estar presente en todo los momentos, tanto gratos como difíciles, de mi vida. Porque siempre en el consigo la respuesta correcta a seguir, sea para el toda gloria y honra.

A la Universidad De Oriente, Núcleo-Monagas; por darme la oportunidad de haber formado parte de ella y hoy en día ser una profesional egresada de esta institución.

Al Msc. Juan Carlos Hernández, mi asesor académico, por toda la colaboración y apoyo para la realización de este trabajo.

Al Msc. Nelson Montenegro y a la Msc. María Pacheco por su colaboración y profesionalismo en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en nuestro Núcleo, para ustedes muchas gracias.

A la Lcda. Enoe Moreno Directora de la Biblioteca Central de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas y a todo el personal que allí labora, por toda la colaboración prestada durante el periodo de elaboración de este trabajo.

Al Lcdo. Jesús (Chuo) Velásquez, agradecida por toda la ayuda recibida hacia mi persona.

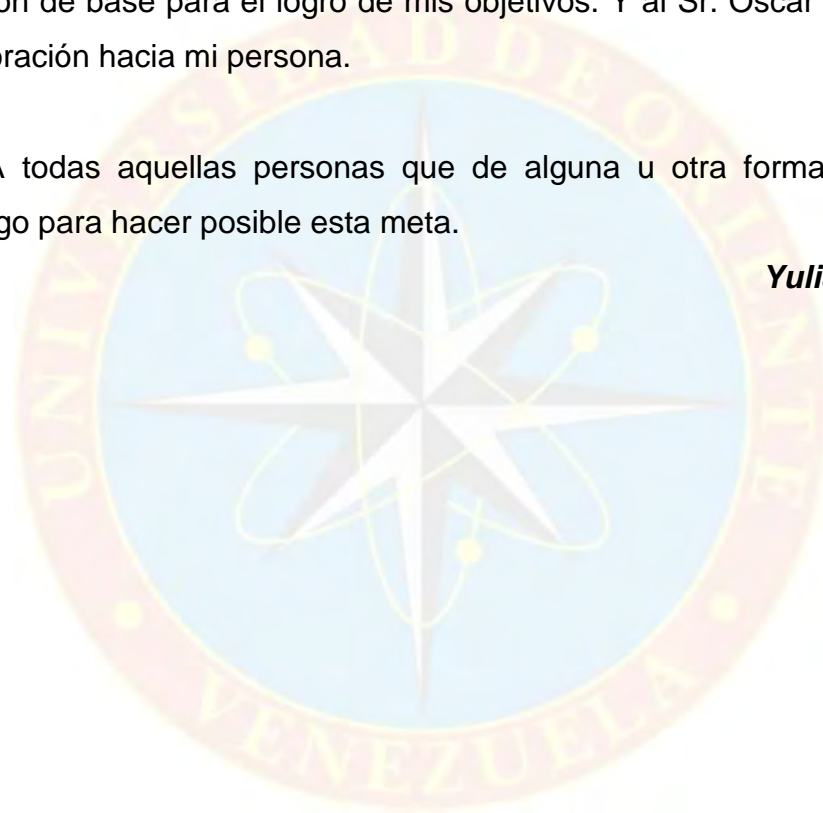
A mi compañero y amigo de Tesis Carlo Núñez, por su apoyo, colaboración y por trabajar arduamente en los momentos más difíciles que hemos pasado en la construcción de este importante trabajo.

A mis amigos y compañeros: María Rivas, Félix Peinado, Oliver Cedeño, Advira Blanca, Kervin Carmona, Lise González, Eukarys Blanco, Tonny Trinitario y en especial a Saúl Febres por aportar ese granito de arena para el logro de esta meta. ¡Los llevare siempre en mi Corazón!

Al Hermano Vargas por su espiritualidad y todas sus oraciones que sirvieron de base para el logro de mis objetivos. Y al Sr. Oscar por su loable colaboración hacia mi persona.

A todas aquellas personas que de alguna u otra forma colaboraron conmigo para hacer posible esta meta.

***Yulianny Gómez***





## AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios Todopoderoso, por darme la luz y la sabiduría para lograr alcanzar esta nueva meta en mi vida.

A mi amor Raiza Jiménez y mis hijos, por darme satisfacción y alegría diariamente.

A mi padre CARLOS NÚÑEZ, por ser ejemplo de constancia y trabajo.

A mis hermanos, en especial a Daniel José por su ayuda Constante.

A toda mi familia especialmente a mis tías: Yumalis López, Zonia Núñez, Belkys Núñez y Lisbeth Campos, por su apoyo

A mis amigos y amigas, especialmente a mi compadre y comadre Jean Carlos y Fiorella.

A mi compañera y amiga de la universidad Yulianny Gómez y todos (as) los que en mí confiaron.

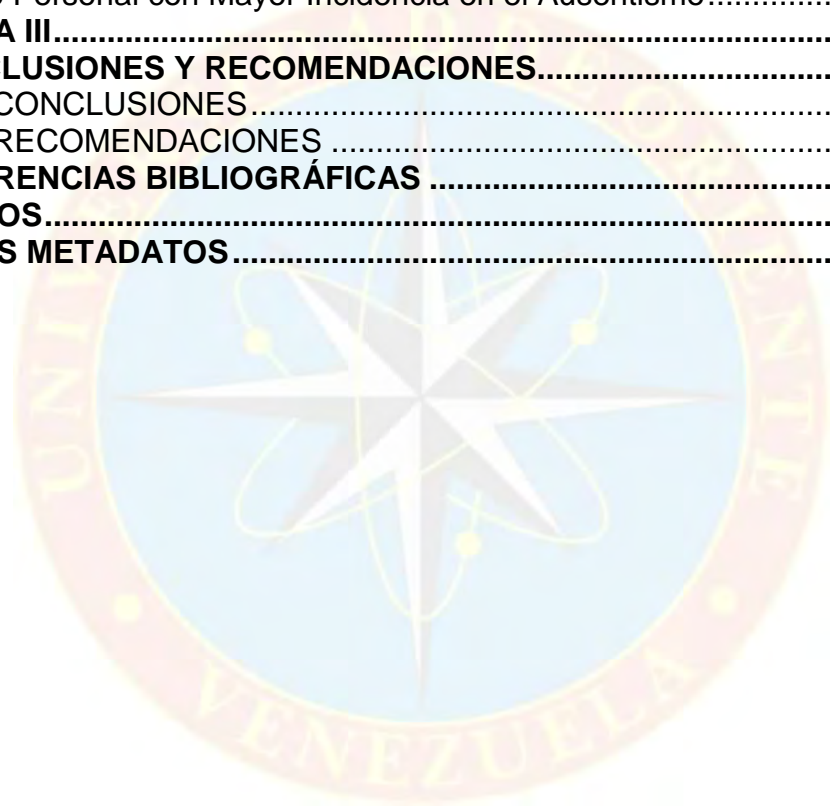
Al Msc. Juan Carlos Hernández, mi asesor académico, por toda la colaboración y apoyo para la realización de este trabajo.

**Carlos Núñez**

## ÍNDICE GENERAL

<b>ACTA DE APROBACIÓN .....</b>	<b>ii</b>
<b>RESOLUCIÓN .....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>xii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>ETAPA I.....</b>	<b>4</b>
<b>EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES .....</b>	<b>4</b>
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
1.2.1 Objetivos General .....	7
1.2.2 Objetivos Específicos.....	7
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	8
1.4 MARCO METODOLÓGICO.....	9
1.4.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	9
1.4.2 Población Objeto de Estudio.....	10
1.4.3 Técnicas de Recolección y Presentación de Datos .....	11
1.4.3.1 Arqueo Documental.....	11
1.4.3.2 Observación Directa .....	12
1.4.3.3 La Encuesta.....	12
1.5 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL .....	12
1.5.1 Reseña Histórica.....	12
1.5.2 Misión.....	14
1.5.3 Visión .....	14
1.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	17
<b>ETAPA II.....</b>	<b>19</b>
<b>DESARROLLO DE LA INVESTIGACION .....</b>	<b>19</b>
2.1 BASES TEÓRICAS .....	19
2.1.1 Conceptos Generales de Ausentismo .....	19
2.1.2 Causas del Ausentismo.....	22
2.1.3 Accidentes de Trabajo.....	23
2.1.4 Clasificación .....	23
2.1.5 Tipos de Ausentismo.....	24
2.1.5.1 Ausentismo Mental.....	24
2.1.5.2 Ausentismo Físico .....	25
2.1.5.3 Ausentismo Físico Justificado .....	25
2.1.5.4 Ausentismo Físico Injustificado .....	26
2.1.6 Factores que Generan Ausentismo Laboral.....	27

2.1.7 Consecuencias.....	29
2.2 BASES LEGALES .....	30
2.3 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	32
2.3.1 Identificar las Causas de Ausentismo Laboral del personal Administrativo de la Biblioteca Central Durante el Primer Semestre del Año 2011.....	32
2.3.2 Determinar las Causas Justificadas e Injustificadas de Ausencia Laboral.....	34
2.3.3 Analizar Variables Directas al Individuo como Edad, Sexo y el Tipo de Personal con Mayor Incidencia en el Ausentismo.....	40
<b>ETAPA III.....</b>	<b>44</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
3.1 CONCLUSIONES.....	44
3.2 RECOMENDACIONES .....	46
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>49</b>
<b>HOJAS METADATOS.....</b>	<b>52</b>



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación a las Principales Causas de Ausentismo Laboral del personal de la biblioteca central de la UDO Monagas.....	33
<b>Gráfico 2.</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación a la frecuencia de Retraso del Personal a la Jornada Laboral en la biblioteca central de la UDO Monagas.....	35
<b>Gráfico 3.</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación a la frecuencia de Ausentarse Durante la Jornada Laboral por el Personal de la biblioteca central de la UDO Monagas. ....	36
<b>Gráfico 4</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación a si los problemas personales influyen en el ausentismo laboral.....	37
<b>Gráfico. 5.</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación a si ha pasado mucho tiempo que no se evalúa el desempeño de sus funciones. ....	38
<b>Gráfica 7.</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación a la Jornada Laboral que cumplen los empleados de la Biblioteca central de la UDO Monagas.....	40
<b>Gráfico 8.</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación al Ausentismo según el género sexual. ....	41
<b>Gráfico 9.</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación al Ausentismo Según Rango de Edad. ....	42
<b>Gráfico 10.</b> Distribución absoluta y Porcentual en relación al Ausentismo según Tipo de Personal.....	43



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO MONAGAS  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**

**ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA BIBLIOTECA  
UNIVERSITARIA DE LA U.D.O. NÚCLEO MONAGAS DURANTE EL  
PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2.011.**

**Asesor Académico**  
Msc. Juan Carlos Hernández

**Autores:**  
Br. Gómez Yulianny.  
Br. Núñez Carlos.

**RESUMEN**

El ausentismo laboral es Conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. El ausentismo puede 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. 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.

**PALABRAS CLAVES:** ausentismo, laboral, UDO, Monagas, Biblioteca

## INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos en un ambiente competitivo y globalizado, la administración de recursos humanos depende de lo eficaz y eficiente que estos funcionen. La infraestructura, tecnología, recursos financieros y materiales son solo elementos físicos, que necesitan ser administrados correctamente y con inteligencia.

Las personas son el único factor dinámico de las organizaciones sean privadas o públicas, de bienes o servicios, lucrativas o no. La calidad de los funcionarios que se desempeñan en un organismo público, debe estar orientada hacia la excelencia, ampliando los conocimientos y habilidades, para un mejor desenvolvimiento de las funciones, a la par que se denote el entusiasmo y satisfacción de ocupar un cargo, para generar una alta productividad.

En el sector educativo, específicamente en la educación superior, la administración de recursos humanos ha ocupado un lugar primordial, entendiendo que el desempeño dependerá de los logros en términos de eficacia y eficiencia.

El ausentismo laboral es uno de los principales problemas que en cualquier empresa, institución pública o privada, con o sin fines de lucro, ya sean de servicios o de producción, influye negativamente para el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma. En la actualidad, es un importante problema que se incrementa día con día y que sufren muchas empresas, es el ausentismo. El ausentismo laboral es un factor que debe conocerse y tratar de reducirlo al mínimo en una empresa, ya que en elevados índices puede llegar a convertirse en una fuente de pérdida de



productividad. Este se refiere a ausencia en momentos en que los empleados deberían estar trabajando normalmente y no incluye las vacaciones regulares, ausencias debidas a accidentes en el trabajo y otros motivos que dependen de la propia organización. De igual forma se refiere a las causas cometidas por el personal, como la tardanza o no presencia del trabajador en el lugar de trabajo en los términos y horarios estipulados por el correspondiente contrato de trabajo individual o colectivo.

Este revela la actitud negativa e inquietud del empleado en contra la empresa, no siempre dicha ausencia dependerá del propio empleado, sino de la organización, por la deficiente suspensión del empobrecimiento de las tareas, la falta de motivación y estímulo, de las desagradables condiciones de trabajo, de la escasa integración del empleado en la organización y del impacto psicológico de una dirección deficiente.

Los actos administrativos constituyen una parte esencial para un país, para el logro de los objetivos que esta pretende alcanzar para brindar a la sociedad por medio de los servicios públicos y privados la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Este proyecto de investigación estará compuesto por tres fases, las cuales se explican a continuación:

Fase I: Comprende planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la metodología utilizada para el desarrollo de la misma, así como los aspectos generales de la empresa, tales como identificación, reseña histórica, misión, visión y estructura organizacional y glosario de términos.

Fase II: Hace referencia a los análisis de los resultados al desarrollo de la investigación donde son desarrollados las bases teóricas y describirán los resultados obtenidos por los instrumentos aplicados para lograr los objetivos de la investigación

Fase III: En esta fase, se presentaran las conclusiones del trabajo de investigación, las diferentes recomendaciones y las referencias bibliográficas.





# **ETAPA I**

## **EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES**

### **1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

Una de las conductas de abandono en el trabajo que mayor incidencia tiene y más pérdidas ocasionan en casi todas las organizaciones del mundo, es el ausentismo laboral o inasistencia al trabajo del personal contratado (Ortiz y Samaniego, 1995). El ausentismo hace referencia a las conductas de ausencia del puesto de trabajo de los empleados durante el período de actividad laboral establecido por la organización.

Las excusas para no ir a trabajar pueden ser múltiples y, aunque el problema no viene de los trabajadores que faltan solo un día, la verdad es que, en la mayoría de las empresas, existe ese trabajador que cada lunes falta a su obligación laboral. En cambio, cuando la crisis hace peligrar el puesto de trabajo, el ausentismo disminuye debido al miedo de perder el empleo o cualquier otra medida que pueda aplicar la empresa.

Y es que el momento histórico actual, se caracteriza por la superficialidad, el hedonismo y por la instrumentalidad de los valores relativos al trabajo. El trabajo, en sí mismo, ya no parece ser un valor que merezca la pena cultivar. Vivimos en la era del consumo, no en la del trabajo. En consecuencia, se prima la satisfacción inmediata de cualquier deseo hedonista, sin estimular apenas el valor del esfuerzo para alcanzar metas significativas.

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

Salvo excepciones, las personas, desean trabajar y realizar bien su trabajo. Sin embargo, cuando las condiciones en que se trabaja no son las idóneas, existe desde este punto de vista percepción de inseguridad, y el clima se vuelve insoportable, por lo que los trabajadores se transforman en asentistas como única salida para preservar su dignidad y no deteriorar su salud mental.

En las universidades como todas las instituciones públicas y privadas se ausentan igualmente los trabajadores por diversos motivos alterando en cada caso el normal funcionamiento de la unidad donde laboran, y la universidad de oriente no escapa de ello. La siguiente investigación se realizará en la biblioteca universitaria de la UDO Núcleo de Monagas, donde analizaremos el ausentismo presente relacionado al personal administrativo, durante el primer semestre del año 2011.

El personal administrativo que labora en la biblioteca Central de la Universidad de Oriente del Núcleo de Monagas comprende 31 personas de ambos sexos, diversas edades y diferentes tipos de personal que desarrollan una diversidad de actividades compuestas por varias salas específicas y personal determinado para cada tarea. Pero cuando se ausenta un

trabajador por determinado motivo la institución no tiene la capacidad presupuestaria para contratar quien lo supla, es entonces cuando se ve afectado el funcionamiento de la unidad; pues el resto del personal debe asumir la tarea correspondiente al trabajador ausente para garantizar los objetivos, generándose sobrecarga de trabajo, descontento, y bajas en la producción.

Frente a lo expuesto es necesario tener claridad del significado que tiene la ausencia del trabajador en sus labores, y los efectos que puede producir la simple medida de asumir la tarea el resto del personal. Así veremos donde se presenta más ésta situación según cada trabajador y podremos entonces considerar conveniente formular el siguiente problema de investigación:

¿Dónde se evidencia en mayor proporción el ausentismo en la biblioteca central de la universidad central Núcleo de Monagas durante el primer semestre del año 2011 según rango de edad, sexo y tipo de personal?

De este modo vamos a identificar las causas que repercuten en mayores ausencias en los sitios de trabajo según entrevistas y cuestionarios a los trabajadores, además abordaremos de la misma forma el tiempo de ausencia más frecuente del trabajador en su unidad de trabajo, y a su vez constataremos si el trabajador cumple con el horario establecido de llegada y salida o se ausenta durante la jornada.

Es conocido ya entonces, que pretender resolver el problema de ausentismo laboral, aplicando solamente medidas de control coercitivo, que aseguren la presencia física del empleado en su puesto, no es la única acción a seguir. Mientras no se incida, simultáneamente, sobre la

productividad, el rendimiento, la calidad, la satisfacción, la implicación en el trabajo y el compromiso del empleado con la organización, estos intentos estarán abocados al fracaso, ya que estar presente en el trabajo no garantiza que éste se haga con eficacia y calidad. Por tanto, hay que abordar el control y la reducción del ausentismo, profundizando en las causas que lo producen y lo mantienen.

La presente investigación relacionada al ausentismo laboral pretende determinar las principales motivaciones de ausencias en sus puestos de trabajo por parte del personal que labora en la biblioteca central de la Universidad de Oriente tomando como base el rango de edad, sexo y tipo de personal (fijo, contratado o en proceso de jubilación) para conocer donde es más evidente el fenómeno.

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Objetivos General**

Analizar el ausentismo laboral en la Biblioteca Central de la Universidad de oriente Núcleo de Monagas; durante el primer semestre del año 2011.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar las causas de ausentismo laboral del personal administrativo de la biblioteca central durante el primer semestre del año 2011.
- ✓ Determinar las causas justificadas e injustificadas de ausencia laboral.
- ✓ Analizar variables directas al individuo como edad, sexo y el tipo de personal con mayor incidencia en el ausentismo.

### 1.3 JUSTIFICACIÓN

Una buena administración depende en gran medida de conocer a fondo la organización que se dirige, para poder aplicar los correctivos correspondientes en el mejor de los tiempos y evitar en lo posible menores contratiempos que puedan afectar el buen curso de las actividades en el logro de los objetivos y metas planteadas; por ello es fundamental y necesario saber cómo repercute en la organización el hecho de una situación imprevista o no; en consecuencias y efectos para la organización que puedan poner en riesgo el éxito de la misma.

Por lo tanto genera beneficios expresados en el conocimiento claro por parte de la institución de los posibles impactos sucesivos a un hecho de ausentismo laboral dentro de la organización, permitiéndole estar prevenida y en las mejores condiciones de proponerse un debido control. Además esta investigación generará reflexión y discusión sobre el área investigada tanto por la institución como por el trabajador, ya que de una u otra manera siempre existirán razones encontradas. Pudiendo surgir en mutuo acuerdo la elaboración de un sistema de tramitación para la consignación, validación, evaluación y administración de los reposos médicos del personal administrativo de la biblioteca central de la universidad de oriente Núcleo de Monagas, así como lo referente a la correcta información detallada de sus pasos; que permita establecer responsabilidad, confianza, respeto, control, claridad y armonía en todo el equipo de la unidad de trabajo.

De este modo el alcance de la investigación abrirá nuevos caminos para otras unidades de trabajo dentro de la institución universitaria que presenten situaciones similares a las que aquí se plantean, sirviendo como marco referencial a estas. Además pondrá en manifiesto los conocimientos



adquiridos durante la carrera y permitirá ser base para otros estudios que surjan de la problemática aquí planteada.

## **1.4 MARCO METODOLÓGICO**

### **1.4.1 Tipo y Nivel de la Investigación**

La presente investigación es de Campo a lo cual Arias (2006) señala:

La investigación de campo “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados , o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna , es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.  
(p 31).

Esta investigación se enmarca en la modalidad de campo ya que los datos fueron recolectados directamente de la realidad donde se sucede el hecho o fenómeno estudiado. También se emplean datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico.

Dentro de esta categoría se considera la investigación de campo ya que se analizará el ausentismo laboral del personal administrativo de la biblioteca central de la UDO núcleo de Monagas; considerando las variables sexo, edad y tipo de personal para determinar donde es más frecuente el ausentismo laboral sobre el desempeño organizacional durante el primer semestre del año 2011.

Atendiendo a los planteamientos expresados por Arias, la investigación de campo, entonces al igual que la documental se caracteriza, porque se puede realizar a nivel exploratorio, descriptivo y explicativo.

El nivel de esta investigación se basa en una investigación descriptiva, la cual según Arias (2006) “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo, o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (p. 24).

#### **1.4.2 Población Objeto de Estudio**

La población objeto de estudio estuvo comprendida por todo el personal administrativo que labora en la biblioteca central de la universidad de oriente núcleo de Monagas. Esta población alcanza la cifra de 31 personas.

En relación a lo planteado, una población es el conjunto de todas las cosas o unidades a las cuales se refiere la investigación, al Arias (2006) señala: “La población es un conjunto finito (se conoce la cantidad que lo integra) o infinito (se desconoce la cantidad que lo integra) de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81)

No se tomó en cuenta el proceso de selección de muestra, ya que se consideró la población total por presentar una muestra muy pequeña.

### **1.4.3 Técnicas de Recolección y Presentación de Datos**

Para el desarrollo de esta investigación, fue necesario definir los métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y de esta manera dar respuesta a la problemática objeto de estudio, para lo cual se realizó un arqueológico documental, en conjunto de la observación directa, como se detalla a continuación.

#### **1.4.3.1 Arqueológico Documental**

La técnica de arqueológico documental se realizó mediante una lectura exploratoria, seguido de un análisis de contenido y se completó con un análisis crítico de textos o documentos.

Mediante la lectura inicial exploratoria se ubicaron los documentos, textos e investigaciones que guardaban relación directa con el tema tratado en esta investigación.

Una vez culminada la fase de lectura exploratoria inicial, se procedió a realizar un análisis de contenido, para identificar posibles aspectos a contemplar en la investigación.

Finalmente se realizó un análisis crítico de documentos y textos seleccionados para el desarrollo de la investigación.



### 1.4.3.2 Observación Directa

La observación directa fue de tipo no participante. La misma se apoyó en un guión de observación, donde se incluyeron aspectos relacionados a la exigencia de la actividad, el medio de trabajo, características de las cargas y el esfuerzo físico requerido en las actividades que componen la jornada diaria.

### 1.4.3.3 La Encuesta

La *encuesta* es uno de los métodos más utilizados en la investigación porque permite obtener amplia información de fuentes primarias. Para el desarrollo de la presente investigación se elaboró una encuesta contentiva de trece (13) preguntas que fue aplicada a la población sujeto de estudio. En tal sentido Sabino (2004) en relación a la encuesta señala: “la encuesta es exclusivo de las ciencias sociales y parte de la premisa de que, si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo directamente a ellas” (p.85)

## 1.5 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

### 1.5.1 Reseña Histórica

En los inicios de la democracia en Venezuela, a raíz de la caída de la dictadura, la junta de Gobierno, mediante Decreto-Ley N° 459, de fecha 21 de noviembre de 1958, crea la Universidad de Oriente. Durante el gobierno constitucional de Don Rómulo Betancourt, el Ministro de Educación, mediante Resolución N° 667, con fecha 26 de junio de 1959, designa la Comisión

Organizadora, presidida por el Dr. Luis Manuel Peñalver, educador por vocación, idealista del nuevo concepto de Universidad e impulsor infatigable de la Educación Superior en Venezuela.

En la nueva filosofía de educación regionalizada, el 12 de octubre de 1959 inicia sus actividades en el Instituto Oceanográfico de la ciudad de Cumaná, y el 12 de febrero de 1960, en la misma ciudad primogénita y en simbólica coincidencia con la celebración del día de la juventud, se dicta la clase magistral que da comienzo a los cursos básicos, pilar fundamental del novedoso sistema experimental de Educación Superior.

En octubre de 1961 se hace presente la Universidad en el estado Monagas, al recibir por donación de la Creole Petroleum Corporation el campo petrolero de Josepìn. Este Núcleo inicia sus actividades con 31 alumnos de Ingeniería Agronómica y 13 de Ingeniería de Petróleo, quienes habían completado el curso básico en Cumaná.

En enero de 1974 se establece la Unidad de Estudios Básicos en las edificaciones de lo que fue un colegio de Religiosos, ubicadas en la Urbanización Juanico. Con la apertura de esta unidad, puede decirse que comienza la consolidación académica del núcleo, pero al mismo tiempo se inicia el proceso de masificación, pues hasta esa fecha todos los estudiantes debían realizar sus cursos básicos en el núcleo de sucre.

Actualmente, la infraestructura física del Núcleo tiene su sede principal en el Campus los Guaritos, en Maturín, cuya primera etapa fue inaugurada el 21 de agosto de 1990.

En las instalaciones del campus los Guaritos están concentrados los cursos básicos y las escuelas profesionales que conforma la oferta académica del núcleo, así como los diferentes servicios estudiantiles que dispensa la universidad. En las edificaciones de Juanico, antigua sede de los cursos básicos, funcionan el decanato, las coordinaciones académicas y administrativa, y las demás dependencias administrativas encargadas de lograr los objetivos y metas del núcleo, como lo son sección de comprar, delegación de finanzas, delegación de presupuesto, coordinación de servicios generales y mantenimientos, entre otros.

La Universidad de Oriente constituye ahora el complejo sistema universitario más grande del país que cubre casi la totalidad del Territorio Nacional, conformado por 5 Núcleos en los estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nuevas Esparta y Sucre.

### **1.5.2 Misión**

Formar profesionales del más alto nivel de calidad, profesionales que atiendan problemas de su particular formación y competencia bajo un alto espíritu de solidaridad y compromiso social. También brindar a sus trabajadores tanto en la parte académica, administrativa y estudiantil las mejores condiciones para que estos encuentren el éxito en el desempeño de sus funciones. Mantener una permanente vinculación con sus egresados, para su actualización constante. Así mismo permanecer en contacto con los sectores sociales y productivos

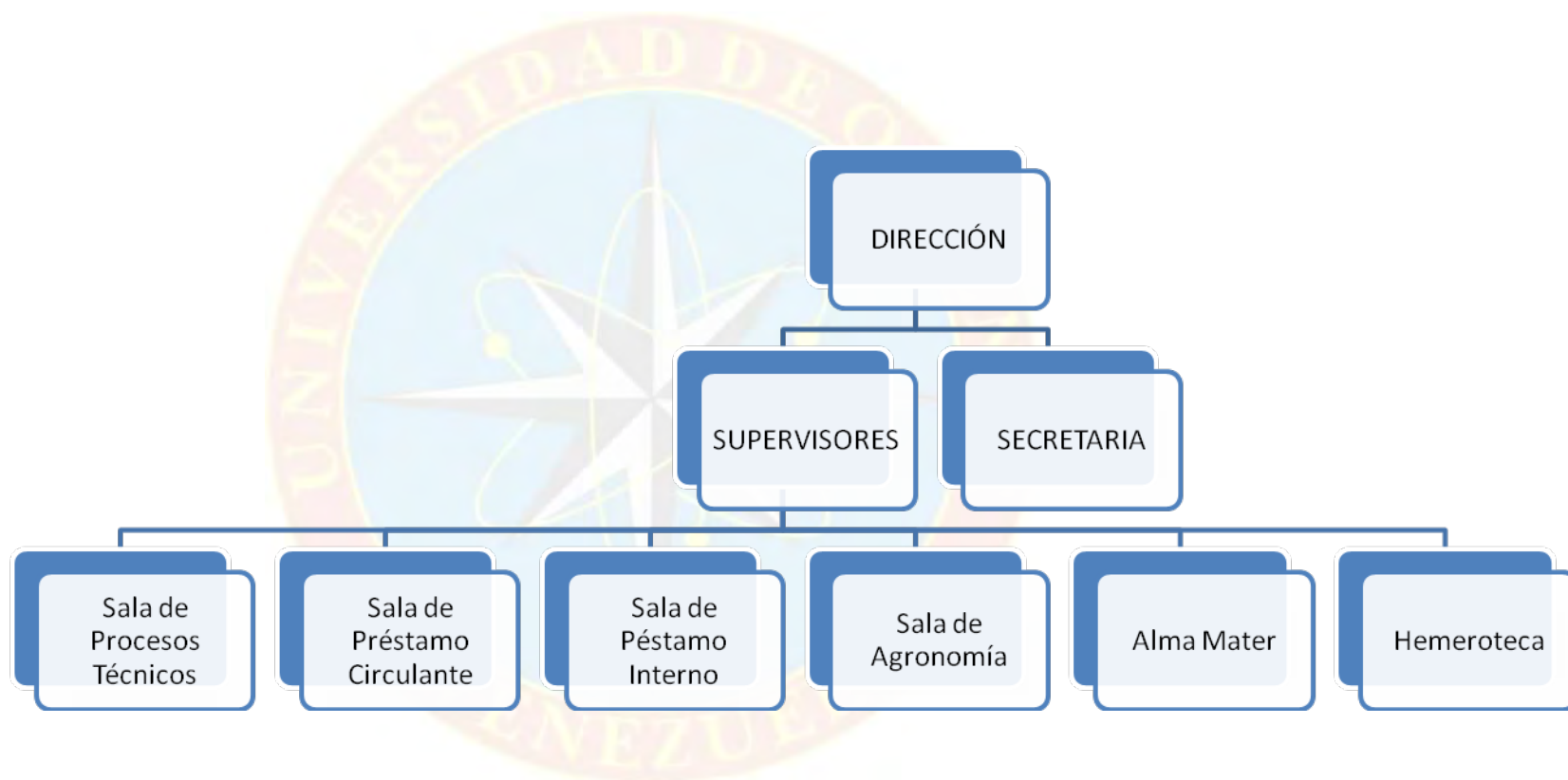
### **1.5.3 Visión**

Reafirmar su compromiso de ser el centro de estudio, análisis y producción de ideas necesarias para el desarrollo social, económico y

político del Oriente del país, capaz de desarrollar métodos y tecnologías innovadoras, de asegurar la calidad por medio de los sistemas eficientes de planificación, evaluación y motivación. Debe ser una institución cuyo ambiente estimule la creatividad y productividad de todos sus miembros. Así mismo debe ocupar una posición de liderazgo en investigación y logros académicos, finalmente deben ocupar un lugar privilegiado en los sueños de cada miembro de la comunidad Universitaria.



**ORGANIGRAMA DE LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE MONAGAS**



## 1.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- ❖ Ausentismo laboral: El ausentismo laboral es el conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no. Es uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir. Fuente. [www.pac.com.ve](http://www.pac.com.ve)
- ❖ Ausentismo no justificado: Es también llamado voluntario que es la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir. Fuente: [www.buenastareas.com](http://www.buenastareas.com)
- ❖ Ausentismo justificado o involuntario: Es el ausentismo laboral de causas médicas o fortuitas.: [www.buenastareas.com](http://www.buenastareas.com)
- ❖ Control: El control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos. Fuente: <http://html.rincondelvago.com>
- ❖ Retrasos: Hecho o circunstancia de que algo ocurra en un tiempo posterior al provisto o debido. Fuente: <http://es.thefreedictionary.com>
- ❖ Enfermedad profesional: Es la alteración de la salud, patológicamente definida, generada por razón de la actividad laboral, en trabajadores que en forma habitual se exponen a factores que producen enfermedades y que están presentes en el medio laboral o en determinadas profesiones u ocupaciones. Fuente: [www.sabelotodo.org](http://www.sabelotodo.org)
- ❖ Contrato: Un contrato, es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos, o más, personas

- ❖ con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral. Fuente: <http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato>
- ❖ Impuntualidad: Es la no comparecencia al lugar de trabajo en el horario establecido (Def. O.p)



## **ETAPA II**

### **DESARROLLO DE LA INVESTIGACION**

#### **2.1 BASES TEÓRICAS**

##### **2.1.1 Conceptos Generales de Ausentismo**

El ausentismo laboral es uno de los principales problemas que en cualquier empresa, institución pública o privada, con o sin fines de lucro, ya sean de servicios de producción, influye negativamente para el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma. Robbins (2005), dice: “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”.

El origen del ausentismo, coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen en la persona, tomando al trabajador como unidad básica de la empresa u organización de trabajo con inquietudes, expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos, etc., otro factor que interviene, son los aspectos laborales que se relacionan con las condiciones y medio ambiente en el trabajo, y por último los factores ambientales o extra laborales determinado por el medio social en que operan dichas empresas u organizaciones.

El ausentismo se asocia a factores biográficos como edad avanzada, sexo femenino y familia grande; con características de organización en



empresas grandes y con el contenido de trabajo hablando de alta responsabilidad, autonomía y bajo nivel de trabajo; además de otras correlaciones con alto desarrollo del trabajo y viajar distancias hacia el trabajo.

Este fenómeno se ha estudiado e investigado ya en múltiples ocasiones, sobre todo en los países desarrollados altamente industrializados, dentro de los que podemos mencionar a : Japón, Alemania, Canadá y Estados Unidos. James Stoner dice: Se sabe que toda empresa u organización debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podría llegar a sus metas si los empleados no van a laborar.

El ausentismo es un gasto para la empresa, en el hecho de que el trabajo asignado a un cargo dado no lo está realizando la persona a quien se la paga por ello cuando está ausente. Se puede decir que alguien mas hace el trabajo cuando una persona está ausente. Sin embargo, eso no puede probarse, y las variaciones en cuanto a cómo las organizaciones lidian con el ausentismo son tan grandes que debemos tomar una posición consistente con el fin de tener una medición confiable.

Balderas dice:

El ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra (p.87).

El ausentismo se expresa como el porcentaje de días de Trabajo perdidos respecto al total de días contratados por período. El ausentismo laboral ocurre cuando los trabajadores no tienen motivos de salud para faltar al Trabajo, sino que no se presentan por otras razones.

Por lo general aumenta en condiciones de pleno Empleo, cuando las empresas no están dispuestas a despedir a su personal por sus ausencias - ya que ello representaría elevados Costos de búsqueda y entrenamiento de nuevo personal o cuando las leyes laborales de un país protegen excesivamente a los trabajadores, haciendo que las indemnizaciones y otros Costos por despidos resulten demasiado.

Edward C. Kellogs citado por: chiavenato (1.988) resalta que: “el ausentismo es un problema indefinido, ya que es difícil afirmar hasta qué punto la organización pueda combatirlo eficazmente” (p.28).

Stephen Robbins (2002) Nos dice:

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.14).

Para disminuir el ausentismo, las empresas recurren a sanciones, o bien estímulos a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar.

### 2.1.2 Causas del Ausentismo

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. Dentro de las principales causas se destacan:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.
- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.
- Escasa supervisión de la jefatura.
- Políticas inadecuadas de la empresa.

### 2.1.3 Accidentes de Trabajo

Por su parte Reyes (2008), considera que las causas que están produciendo el ausentismo son las siguientes:

La lejanía de la empresa y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuado o ineficiente.

Las enfermedades, sobre todo de tipo crónico.

La lenidad por parte de la empresa al tolerar esas faltas de asistencia o puntualidad sin sanción directa o indirecta.

La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.

El desacoplamiento de un trabajador en su puesto que le hace dejar de asistir a él con el menor pretexto. (p.49)

### 2.1.4 Clasificación

Para Balderas el ausentismo se clasifica de la siguiente manera: Ausentismo justificado que es el que se produce con autorización y el ausentismo injustificado relacionado con las faltas del trabajador cuando no avisa, y por lo tanto, no hay autorización.

En este sentido, Stoner (2006) señala: "El Ausentismo Laboral no justificado es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de las sociedadante el trabajo. Las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el trabajador son causas directas del ausentismo laboral" (p.121).

### 2.1.5 Tipos de Ausentismo

Los tipos de ausentismo que se pueden presentar según Idalberto Chiavenato, se especifican a continuación:

Ausentismo parcial: Considera solo el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con:

- Faltas injustificada por certificados médicos.
- Faltas por motivos médicos no justificados. Retardos por motivos justificados o no justificados.
- Ausentismo general (mixto): Relacionado con el personal ausente durante el periodo prolongado por:
  - Vacaciones.
  - Licencias de toda clase.
  - Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

#### 2.1.5.1 Ausentismo Mental

Puede conceptualizarse como toda asistencia física del trabajador pero supensamiento se encuentra en otra parte distante, por lo cual se presume que si caracterización podría intentarse sobre la base de la fluctuación de los índices de productividad, sin embargo, existe la salvedad de que no toda fluctuación de los índices mencionados podría ser atribuida a este fenómeno.

### **2.1.5.2 Ausentismo Físico**

El ausentismo físico lo podemos definir como toda aquella inasistencia personal a las labores cotidianas pactadas contractualmente con la empresa; ese tipo de ausentismo se puede dividir en físico justificado y en físico no justificado.

### **2.1.5.3 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 ser 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.

El ausentismo físico injustificado se divide a su vez en ausentismo por jornada completa y ausentismo por jornada parcial, los ejemplos anteriormente mencionados corresponden a la primera sub-clasificación, por lo que toca al ausentismo justificado parcial, el cual solos se presenta por razones médicas laborales.

#### **2.1.5.4 Ausentismo Físico Injustificado**

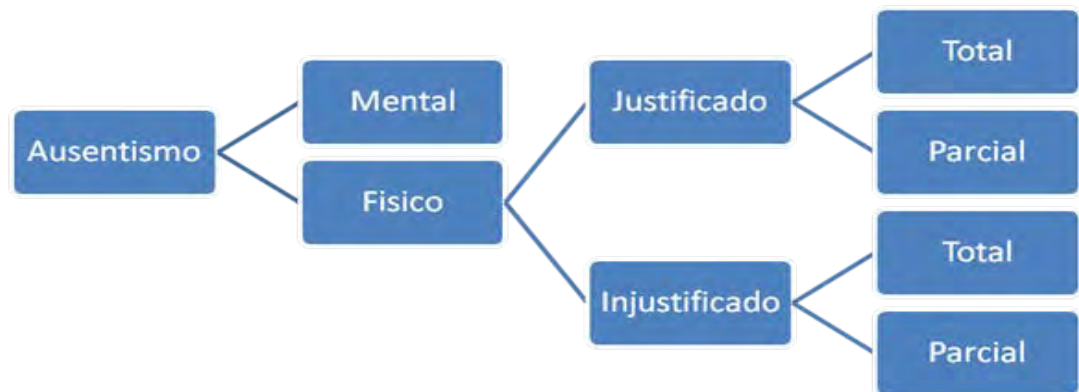
El ausentismo físico injustificado se define como la inasistencia no esperada de un empleado a su centro de trabajo explicando motivos ficticios o no justificados, como el anterior ausentismo este también se clasifica en total o parcial.

El ausentismo físico injustificado es total cuando la ausencia se prolonga a lo largo de toda la jornada como en el caso de las faltas, las licencias y las incapacidades ficticias.

El ausentismo físico injustificado es parcial, temporal o incompleto cuando la ausencia no abarca la totalidad de la jornada, es decir, cuando se he llegado tarde, salido temprano, o solicitando un permiso destinado a resolver un asunto en particular.

En el siguiente cuadro es posible apreciar de una manera más objetiva los criterios utilizados para clasificación del ausentismo físico y las modalidades que presenta.





### 2.1.6 Factores que Generan Ausentismo Laboral

El ser humano regula su conducta, según lo que sienta y perciba en su entorno. Al respecto Arias (1.999) expresa que “toda conducta está provocada por algún factor, no puede pensarse que esta surja de la nada; siempre encontramos algún móvil, algún motivo detrás de ella”. (p.232).

De acuerdo a lo anterior, el autor considera que existe una diversidad de factores que influyen directa e indirectamente en el comportamiento del individuo; ante una situación determinada.

El comportamiento del individuo se encuentra bajo la influencia de la cultura, la organización familiar; social; económica y política, que constituyen el medio que lo rodea.

En el ambiente organizacional existen además otros factores que de una u otra forma van a incidir y regular la conducta de los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo, tales como: ausencia de ergonomía, malas políticas salariales, exceso o escasez de actividades, así como también de personal.



Esta variedad de factores se dividen en factores internos y externos, tomando como punto de referencia la organización. Los factores internos están referidos a todos aquellos que se generan dentro de la organización y cuya naturaleza es ajena al trabajador.

Los factores externos están relacionados intrínsecamente con el trabajador.

Arias (1.989) señala:El ausentismo se debe a factores internos como: selección de personal, deficiencias en los métodos de asignación de trabajos, fatiga, exceso o escasez de personal, demanda irregular de los productos o servicios de la organización. Factores externos como: vivienda inadecuada, problemas de compra, transporte deficiente, enfermedades, accidentes, obligaciones del hogar u otros. (p.112).

Según lo expuesto por el autor, el trabajador tendrá causas para ausentarse de su puesto de trabajo, sean éstas internas o externas, considerando que algunas de ellas pueden ser evitadas o en su defecto controladas. Tal es el caso, del transporte deficiente, el exceso o escasez de actividades y personal, la selección de personal, las malas políticas salariales, las precarias condiciones del área de trabajo, los retrasos en la cancelación de los salarios, la falta de motivación entre otras.

Al respecto, Acosta (2.000) menciona que:Existen elementos que pueden ser evitados, tales como: transporte en malas condiciones, el cuidado de los niños, horarios rígidos, la tolerancia de aceptar la impuntualidad sin sanción directa, el desacoplamiento con el puesto, al igual que la monotonía, el prestigio de la compañía y las condiciones de trabajo que no inspiran lealtad ninguna. (p.18)

El propósito de controlar o evitar esos factores, permitirá disminuir un poco el ausentismo en la organización, reduciendo a la vez sus múltiples consecuencias. Sin embargo, existen otros factores, que siempre estarán latentes y que no se pueden evitar ni controlar, como lo son las enfermedades, accidentes, condiciones ambientales externas.

### **2.1.7 Consecuencias**

Desde el punto de vista de la organización, el ausentismo laboral impide operar a ésta con efectividad y eficiencia (Marcy y Mirvis, 1976; Morgan y Herman, 1976; Steers y Rhodes, 1978). En efecto, el ausentismo, ocasiona numerosos problemas en la organización, ya que la sustitución del personal ausente requiere adiestrar a nuevos empleados, o hacer horas extraordinarias para compensar el trabajo no realizado. Pero hay que tener en cuenta que la simple sustitución de un empleado por otro, no resuelve las consecuencias negativas que el ausentismo ocasiona, debido a la familiaridad, conocimientos y práctica con que los empleados veteranos ejecutan su trabajo (Moch y Fitzgibbons, 1985). A esto hay que añadir las quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes laborales, disminución de productividad y calidad, que el ausentismo recurrente genera.

Desde el punto de vista del individuo, el ausentismo puede aportar también algunas oportunidades, al permitir disponer de un mejor conocimiento del potencial laboral disponible en la organización ante los retos de trabajo imprevistos. Además, en algunos individuos puede reducir el estrés laboral y otros problemas psicosociales de adaptación, favoreciendo la participación constructiva de estas personas en ámbitos socio-comunitarios diferentes del medio laboral. Es decir, el ausentismo puede cumplir determinadas funciones de compensación adaptativa dentro del sistema

social donde tiene lugar, al reequilibrar desviaciones y problemas ocasionados por las contradicciones del propio sistema de trabajo imperante.

## **2.2 BASES LEGALES**

En tal sentido la LOPCYMAT en su Artículo 70 en relación a las enfermedades profesionales señala: “Son estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar”

Lo anteriormente infiere que muchos de los trabajadores de la biblioteca de la UDO Monagas se ausentan por problemas de enfermedad, siendo las enfermedades comunes la principal causa de esta abstención laboral.

En este sentido la Ley del Trabajo en su Artículo 191 establece: “Se entenderá por labor cuya naturaleza no permite al trabajador ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios, aquella cuya ejecución requiere su presencia en el sitio de trabajo o haga necesario mantenerse en él para atender ordeños del patrono o emergencias.

Artículo 189 de la L.O.T. Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.

Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir ordeños o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

Por otra parte la ley es explícita en la protección de la mujer y la familia por lo que en su articulado establece medidas protectoras para el género femenino tomando en cuenta su importancia en el núcleo familiar y en el desarrollo del país. Así tenemos que en los artículos 379 al 381 señala:

- Artículo 379. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.
- Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.
- Artículo 380. El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.
- Artículo 381. En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinado a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.
- La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.

Como se evidencia en los artículos anteriores el Estado protege a través de su legislación el derecho al trabajo digno de la mujer.

## **2.3 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para realizar el análisis de los resultados de este trabajo de investigación se aplicó el análisis de estadística descriptiva para cada variable, que consiste en describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable, distribuyendo las puntuaciones o frecuencias.

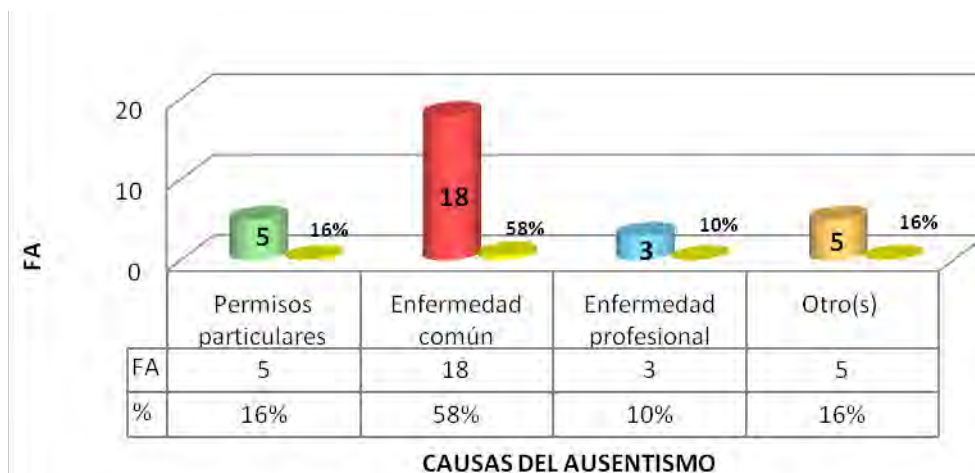
La distribución de frecuencias según Hernández y otros (1991), “es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías”. (p. 350).

### **2.3.1 Identificar las Causas de Ausentismo Laboral del personal Administrativo de la Biblioteca Central Durante el Primer Semestre del Año 2011**

Para el cumplimiento de este objetivo se utilizaron los resultados de la siguiente pregunta ¿Cuál ha sido o cuáles han sido sus motivos de ausencia? Pertenciente a la encuesta aplicada al personal de la biblioteca central de la universidad de oriente Núcleo de Monagas durante el primer semestre del año 2011, la cual se encuentra reflejada en el gráfico 1, el cual permitió determinar las causas más frecuentes de ausentismo laboral del personal de la mencionada biblioteca.



**Grafico 1. Distribución absoluta y Porcentual en relación a las Principales Causas de Ausentismo Laboral del personal de la biblioteca central de la UDO Monagas.**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

En el gráfico 1 se puede evidenciar que durante el primer semestre del año 2011 la principal causa de ausentismo laboral lo representó la opción “Enfermedad Común” con un 58% del total, seguido de las opciones “Permisos Particulares” y “Otros” ambas con un 16 % y por último la opción “Enfermedad Profesional” que abarcó un 10%. Los encuestados que manifestaron haberse ausentado por Enfermedad Común lo hicieron con permisos de uno (1) a tres (3) días como máximo para recuperarse y los motivos más frecuentes fueron resfriado común, cefalea o dolores de cabeza, cólicos abdominales, entre otras enfermedades leves.

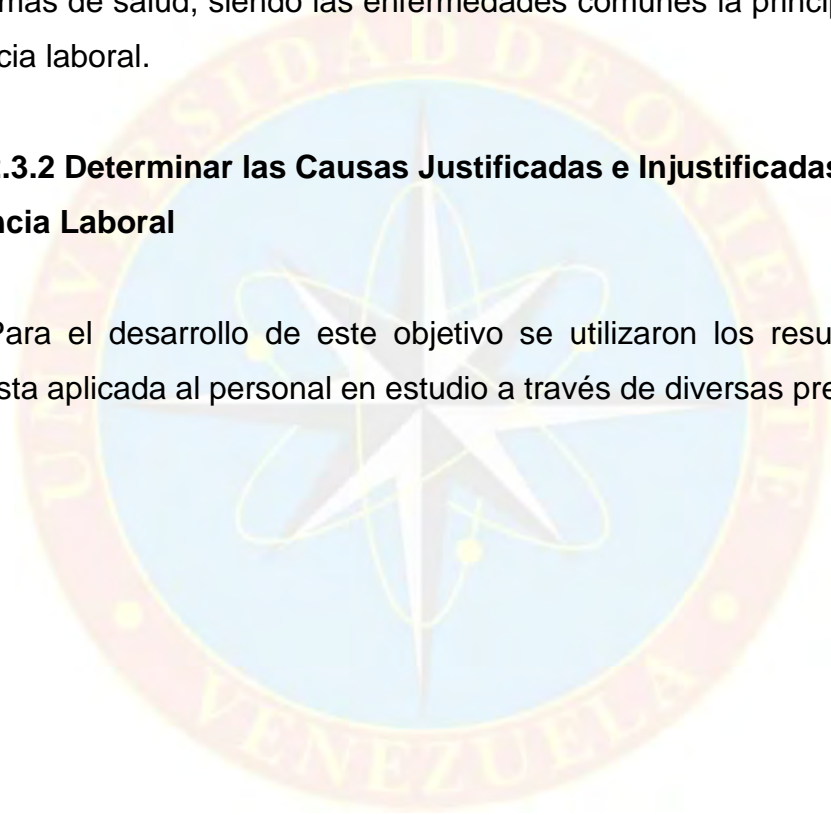
La opción “Otros” abarca reuniones sindicales, reuniones con directivos y cursos de formación académica y superación personal promovidos por la institución, esto según lo manifestado en el cuestionario aplicado a los empleados. El 10% que pertenece a “Enfermedades Profesionales”

particularmente comprende lesiones lumbálgicas y afecciones respiratorias alérgicas como rinosinusopatía, mycoplasma y bronquitis.

En fin, se sabe que éste fenómeno llamado ausentismo laboral se origina por diferentes causas. Lo anterior evidencia que muchos de los trabajadores de la biblioteca central de la UDO Monagas se ausentan por problemas de salud, siendo las enfermedades comunes la principal causa de ausencia laboral.

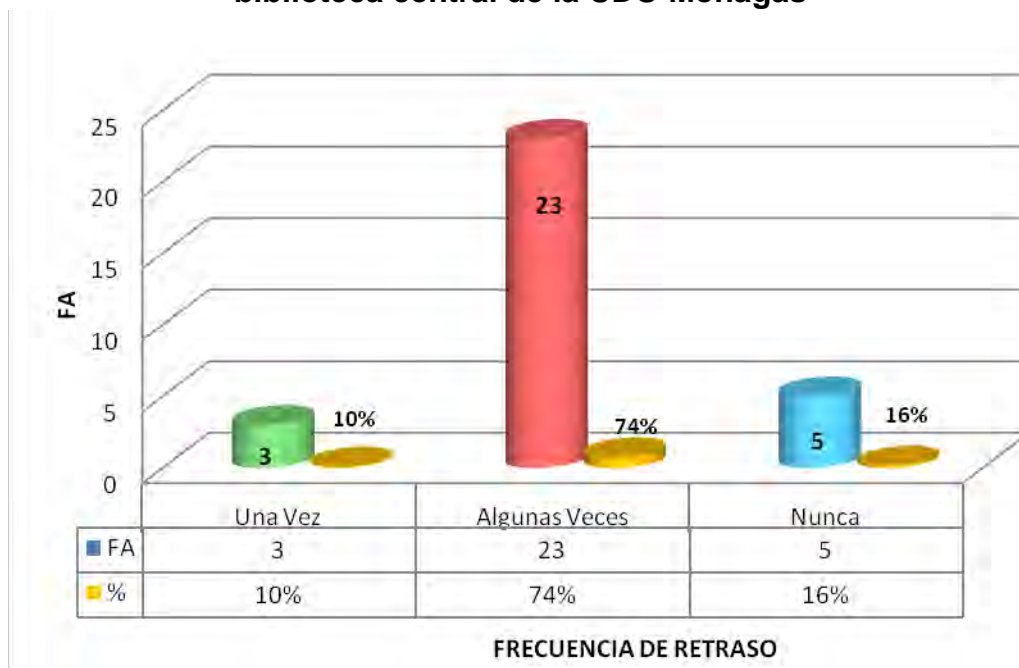
### **2.3.2 Determinar las Causas Justificadas e Injustificadas de Ausencia Laboral**

Para el desarrollo de este objetivo se utilizaron los resultados de la encuesta aplicada al personal en estudio a través de diversas preguntas.





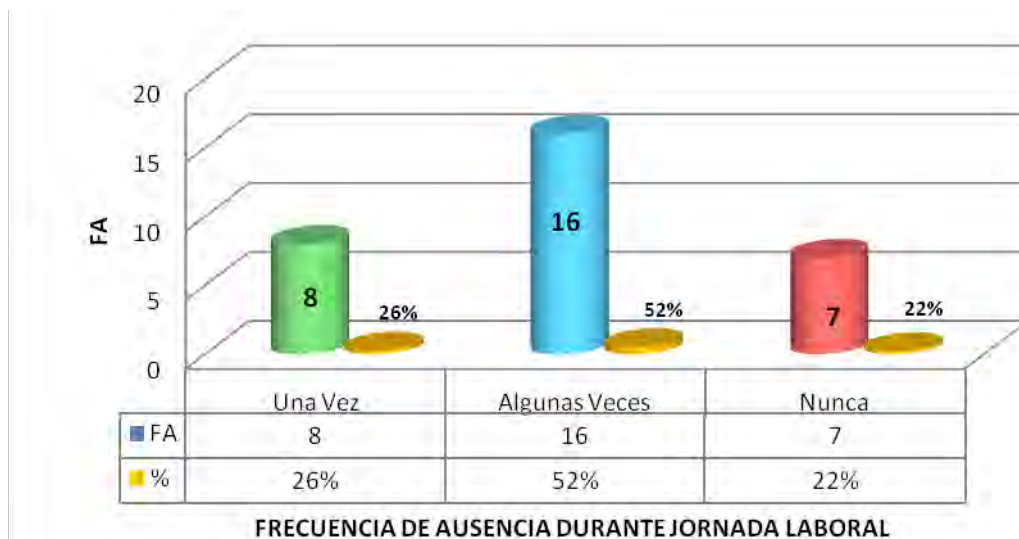
**Gráfico 2. Distribución absoluta y Porcentual en relación a la frecuencia de Retraso del Personal a la Jornada Laboral en la biblioteca central de la UDO Monagas**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

¿Has llegado con cierto retraso a tu sitio de trabajo durante éste semestre?, fue la pregunta realizada a los trabajadores para determinar este tipo de ausentismo, cuyos resultados se aprecian en el gráfico 2, donde el 74% respondió haber llegado “Algunas Veces” después del horario de entrada establecido, un 10% manifestó incurrir en esta falta “Una Vez”, mientras el otro 16% declaró “Nunca” llegar tarde a la jornada laboral. El retraso es una causa injustificada de ausentismo laboral como lo hemos referido anteriormente; y se pudo apreciar que el 84% del personal de la biblioteca presentó tal ausentismo durante el semestre, manifestando a su vez que éstos oscilaban entre 15 y 20 minutos.

**Gráfico 3. Distribución absoluta y Porcentual en relación a la frecuencia de Ausentarse Durante la Jornada Laboral por el Personal de la biblioteca central de la UDO Monagas.**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

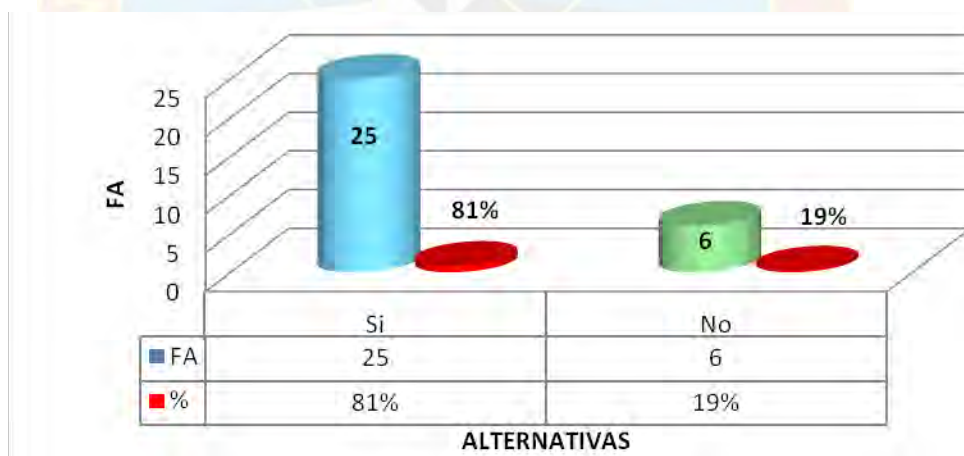
En el gráfico 3 se reflejan las respuestas de los empleados a la siguiente pregunta ¿Te has ausentado de tus labores durante la jornada de trabajo?, un 52% admitió ausentarse “Algunas Veces” por diversos motivos, en su mayoría emergencias familiares, diligencias personales, entre otros; el 26% respondió haberse ausentado solo “Una Vez” por motivos similares y el otro 22% “Nunca” ha dejado el sitio de trabajo en horas laborables. Ausentarse de la jornada laboral generalmente es atribuible a una causa injustificada, de esta manera es considerable apreciar cómo un 78% del personal por lo menos en una ocasión no culminó su jornada de trabajo.

También podemos ver en el gráfico 1 otras ausencias injustificadas de manera clara, constatadas en un 16% de “Permisos Particulares”; por otro lado el 58% que lo representan las ausencias por “Enfermedad Común” que fueron tomadas como causas justificadas, se debe tener claro que éstas

ameritan soportes donde se demuestre su veracidad, como constancias médicas; pero no en todas las ocasiones los trabajadores manifestaron haberlo hecho.

De igual forma en el gráfico 1 podemos apreciar las causas justificadas de ausentismo laboral presentes en la biblioteca central de la UDO núcleo Monagas. Esto a través del 10% expresado en “Enfermedad Profesional” y la opción “Otros” en un 16% que se atribuyen a reuniones sindicales, reuniones con directivos y cursos de formación académica promovidos por la institución, los cuales presentan sus soportes de asistencias a los mismos.

**Gráfico 4 Distribución absoluta y Porcentual en relación a si los problemas personales influyen en el ausentismo laboral.**

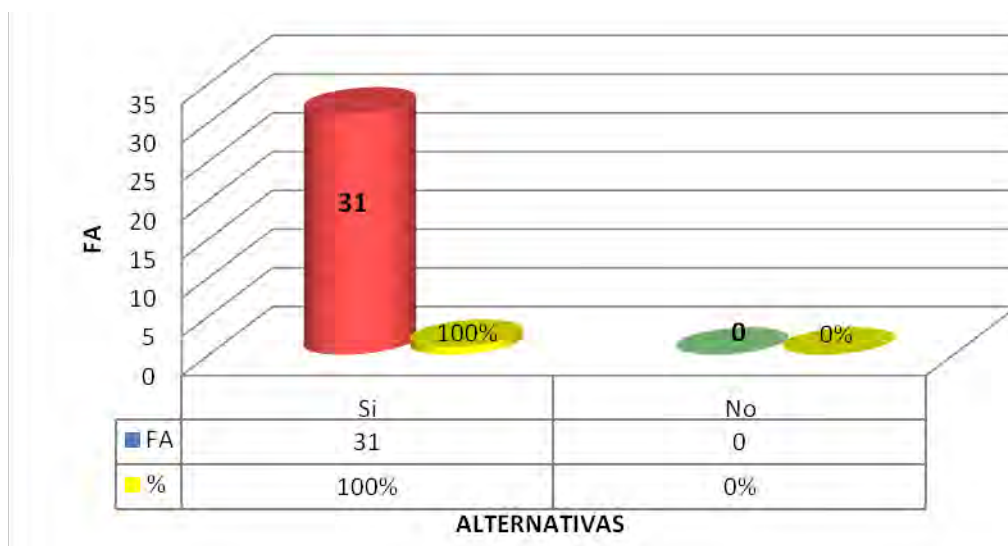


**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

El 81% de los encuestados afirma que los problemas personales afectan sus labores como empleados, mientras que un 19% asegura no afectarle en sus labores cotidianas. Siempre es difícil desligarse de los problemas personales aun estando ocupado en otras actividades. Así vemos

como un alto porcentaje del personal de la biblioteca piensa que sus labores de trabajo han sido afectadas en algún momento por problemas propios.

**Gráfico. 5. Distribución absoluta y Porcentual en relación a si ha pasado mucho tiempo que no se evalúa el desempeño de sus funciones.**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

Una de las debilidades de la Institución es el no haber evaluado el desempeño por largo tiempo, el resultado de este ítem lo confirma, es necesaria la aplicación de una Evaluación de Desempeño para elevar la autoestima y la motivación de los empleados administrativos, así como controlar la jornada de trabajo que éstos deben cumplir en la institución.

**Gráfica 6. Distribución absoluta y Porcentual en relación al tiempo que tiene laborando en la Universidad**

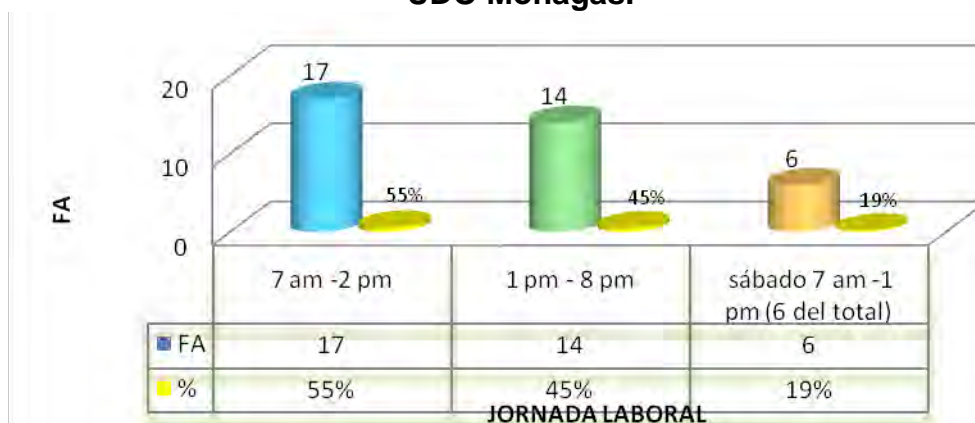


**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

El 32% de los encuestados asevera que tienen laborando en la institución entre 11 y 16 años, mientras que 23% dijo tener un lapso de tiempo de 6-10 años y otros 23% 17-20 años. Por otro lado el 12% tiene más de 20 años y un 10% menos de 5 años.

Los resultados anteriores infieren que la gran mayoría del personal administrativo que labora en las instalaciones de la Biblioteca central de la UDO Monagas, tiene un tiempo mayor de 10 años desempeñando sus labores en la institución.

**Gráfica 7. Distribución absoluta y Porcentual en relación a la Jornada Laboral que cumplen los empleados de la Biblioteca central de la UDO Monagas.**



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca UDO Monagas., 2011.

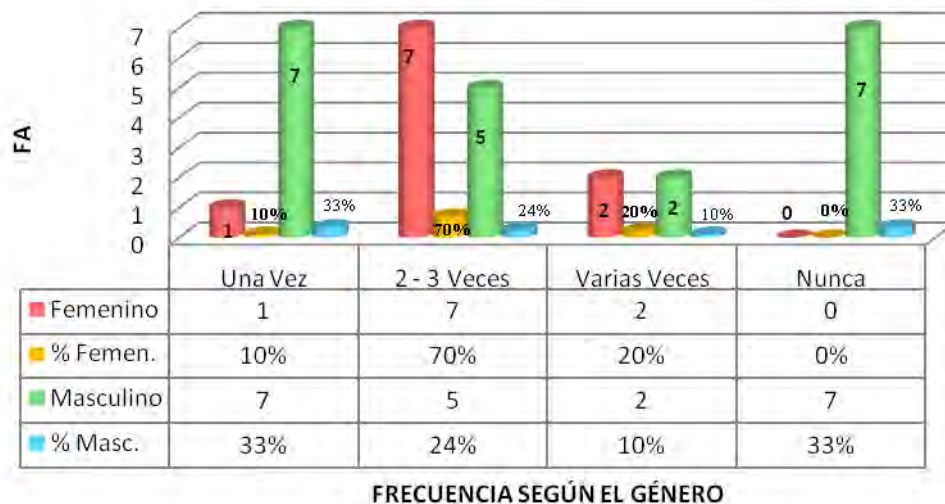
Como se observa en el gráfico 7, el 55% de los empleados cumplen el horario de trabajo en el lapso comprendido de 7 am - 2 pm, mientras que el 45% lo hace de 1 pm – 8pm. Un 19% de estos mismos trabajadores labora los sábados de 7am – 1pm. Se puede evidenciar que existe una similitud en cantidad de trabajadores en los turnos de la mañana y la tarde, con una pequeña diferencia que lo compone parte del personal directivo de biblioteca, los sábados sólo laboran tres salas con dos empleados de los mismos 31 en cada una.

### **2.3.3 Analizar Variables Directas al Individuo como Edad, Sexo y el Tipo de Personal con Mayor Incidencia en el Ausentismo**

Para el desarrollo de este objetivo al igual que los anteriores se empleó como herramienta la encuesta al personal mediante la siguiente pregunta ¿Con qué frecuencia te ausentaste en éste semestre durante un día completo o más?, cuyos resultados están tabulados de acuerdo al rango de edad, sexo y tipo de personal encuestado.



**Gráfico 8. Distribución absoluta y Porcentual en relación al Ausentismo según el género sexual.**

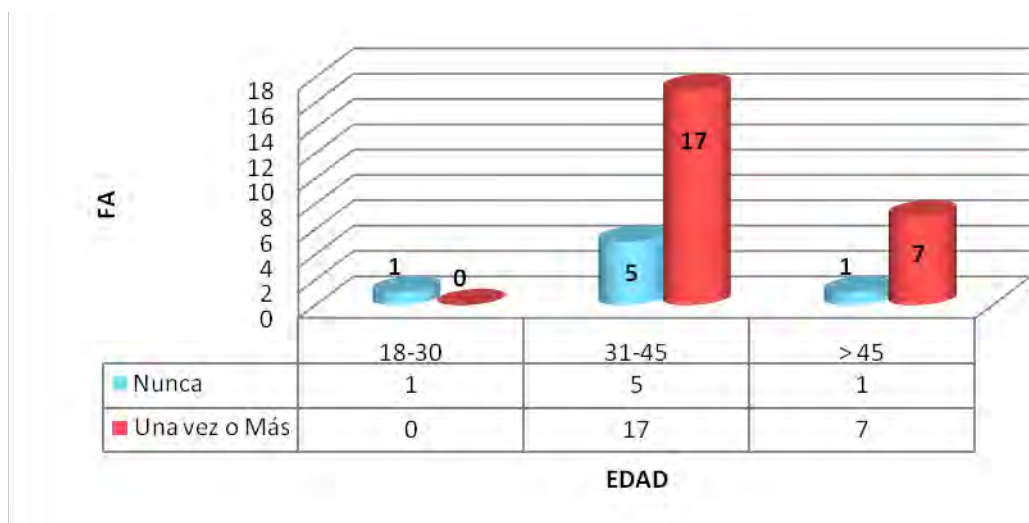


**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

En el gráfico 8 evidenciamos que un 70% del personal femenino ha tenido durante el semestre en estudio ausencias en “Algunas Veces” que se traducen en dos (2) ó tres (3) ocasiones en faltas a su trabajo, contra un 24% del personal masculino; además un 20 % del personal femenino afirma haber faltado “Varias Veces” es decir más de tres (3), mientras que en esta opción el personal masculino sólo lo hizo un 10% de ellos; en la selección “Una Vez” haber faltado las mujeres representan un 10% contra el 33% de los hombres; y si “Nunca” faltaron, los hombres también poseen 33% en donde las mujeres no dieron ninguna afirmación, es decir un 0%. A pesar de que el personal masculino es mayor en cantidad vemos como las opciones que representan mayores ausencias en días están dominadas por el personal femenino, donde nueve (9) de las diez (10) que integran la nómina afirman haber faltado dos (2) o más veces en el semestre.



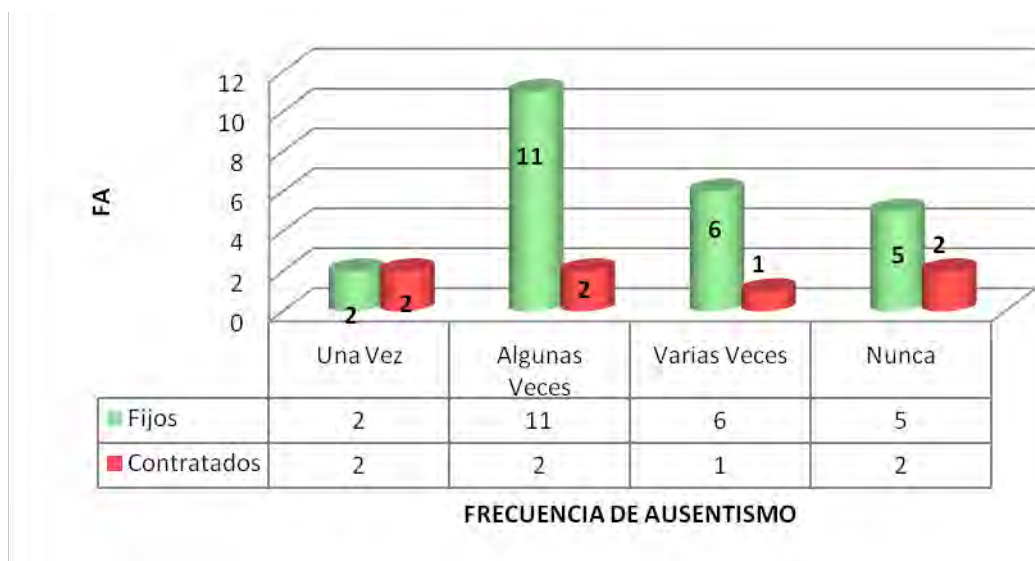
**Gráfico 9. Distribución absoluta y Porcentual en relación al Ausentismo Según Rango de Edad.**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

Según el rango de edad se puede apreciar en el gráfico 9 que el personal comprendido entre 31- 45 años de edad presenta mayor personal y mayor cantidad de trabajadores con ausentismo laboral de “Un día o Más” con un 77% de los 22 empleados que comprende este rango de edad, en cuanto en el personal mayor a 45 años de edad se evidencia que siete (7) de los ocho (8) trabajadores que conforman este grupo presentan ausencia del puesto de trabajo, lo que equivale a un 88% del total que abarca estas edades, y la persona que se encuentra entre 18 y 30 años dice “Nunca” haber faltado durante el semestre. Podemos apreciar que la mayoría de los trabajadores mayores de 45 años están presentando ausencias laborales, éstos en gran parte se encuentran en proceso de jubilación y constantemente presentan solicitudes de permiso por razones médicas adheridas a enfermedades profesionales que ameritan reposos, según lo evidenciado en la investigación.

**Gráfico 10. Distribución absoluta y Porcentual en relación al Ausentismo según Tipo de Personal.**



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Biblioteca central UDO Monagas., 2011.

Se puede observar en el gráfico 10 que durante la opción “Algunas Veces”, once (11) de los veinticuatro (24) trabajadores fijos dominan esta casilla contra solo dos (2) del personal contratado; la opción “Varias Veces” tiene seis (6) fijos contra un (1) contratado; “Una Vez” posee dos (2) del total de los fijos y dos (2) de los contratados; mientras que la escogencia “Nunca” haber faltado ubica a los fijos con cinco (5) de sus integrantes por dos (2) del personal contratado. El personal fijo de la biblioteca central de la universidad de oriente representa en números la mayor población, tal como se muestra en el gráfico 10, y de igual forma son el personal que posee más ausencia laboral con un 79% del total de ellos.

## **ETAPA III**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **3.1 CONCLUSIONES**

1. Las principales causas de ausentismo laboral presentadas en la biblioteca central de la UDO núcleo de Monagas durante el primer semestre del año 2011 son: Enfermedad Común y Permisos Particulares.
2. Se evidenció que las enfermedades comunes como resfriado, dolores de cabezas o cefalea, cólicos abdominales entre otras causan ausencia laboral de uno (1) a tres (3) días.
3. Se apreció que la ausencia injustificada que mayor incidencia tiene en el personal administrativo de la biblioteca central son los permisos particulares, también se conoció que por motivos personales el 78% estos trabajadores se ausentaron de sus puestos de trabajo durante la jornada.
4. Se llegó a saber que el 84% del personal que labora en la biblioteca central presentó retraso al inicio de la jornada laboral por lo menos una vez durante el primer semestre del año 2011.
5. Se concluyó que el personal femenino tuvo más incidencia de ausentismo laboral, donde el 100% se ausentaron por lo menos un día completo durante el lapso en estudio.
6. Los asuntos personales son la causa que mayor incidencia tiene en las interrupciones de la jornada de trabajo de los empleados de la biblioteca.

7. También se pudo apreciar que el 87% del personal que comprende una edad mayor a los 45 años se ausentó un día completo o más del sitio de trabajo y en múltiples ocasiones.
8. Evidenciamos que 19 de los 24 trabajadores fijos que laboran en la biblioteca faltaron a su puesto de trabajo por lo menos un día completo, representando esto un 79% del total de ellos.



### 3.2 RECOMENDACIONES

1. Se propone un control de asistencia a la hora de entrada y salida, que sea efectivo y con sus respectivas sanciones por el incumplimiento de éste, para evitar el alto porcentaje de ausentismo injustificado causado por retraso a la hora de entrada y abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral.
2. Planificar los cursos de formación académica y personal en horarios que no interfieran con las horas de trabajo establecidas.
3. Dar un tratamiento especial de control y atención médica a los trabajadores que presenten enfermedades profesionales, para preservar la salud de estos y así evitar las ausencias por este motivo.
4. Crear un mecanismo de control y seguimiento de las solicitudes de reposo médico por enfermedades comunes, para evitar el ausentismo injustificado por esta causa.
5. Organizar talleres de motivación para crear en el personal mayor valor y compromiso al trabajo que realizan, y de este modo reducir la apatía al mismo, traducido en menor ausentismo.
6. Establecer un programa de evaluación de desempeño laboral que permita corregir las fallas presentes en el personal y garantizar su buen desempeño en la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARIAS, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.

BLANCO, C.y COA, D. (2008) Lineamientos para Minimizar el Ausentismo Laboral en el Personal del Fondo de Crédito para el Desarrollo Del Estado Monagas (Foncredemo) en el Año 2007 - 2008. Maturín- Estado – Monagas.Tesis de Grado para Optar al Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. UDO Monagas. Venezuela.

Balderas Pedrero María de la Luz (2005). Administración de los servicios de enfermería; Editorial Interamericana, cuarta edición. México, D.F

Chiavenato I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Santafé de Bogotá. McGraw-Hill.

Chiavenato I. (2000). Administración proceso administrativo. Tercera edición. Bogotá. McGraw-Hill.

GUEVARA, M. (1994) Lineamientos Para Minimizar El Ausentismo Laboral En La Empresa Vicson Oriente, C.A. 1.994.Tesis de Grado para Optar al Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.UDO Monagas. Venezuela.

LEONETT, D., MÉNDEZ, O. (2005). Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente “La Fuente” Maturín estado Monagas. Tesis de Grado para



Optar al Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.UDO  
Monagas. Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.  
LOPCYMAT. Gaceta Oficial No. 38.236 del 26 julio del 2005

REYES PONCE AGUSTÍN (2000). Administración de personal; Editorial  
Limusa, edición 30; México, D.F

ROBBINS STEPHEN P. (2005). Administración; Editorial Pearson, edición 8;  
Naucalpan de Juárez, Estado de México

STONER JAMES ARTHUR FINCH (2006). Administración; Editorial Pearson,  
edición 4.Naucalpan de Juárez, Estado de México

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR (2004)  
“Manuel de Trabajos de Grado de Maestría y Tesis Doctorales”. Cuarta  
Edición. Caracas. Fedeupel.





# **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**  
**NÚCLEO MONAGAS**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**

**ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA BIBLIOTECA CENTRAL  
DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO MONAGAS DURANTE EL  
PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2.011.**

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMLPLEADOS**

¿Qué cargo posee, indicando sala en la que labora?

\_\_\_\_\_

¿A qué tipo de personal pertenece usted?

Contratado \_\_\_ Indique situación y tiempo \_\_\_\_\_

Fijo \_\_\_ Indique situación y tiempo \_\_\_\_\_

¿En cuál rango de edad te encuentras?

18-30 \_\_\_ Indique sexo \_\_\_

31-45 \_\_\_ Indique sexo \_\_\_

Más de 45 \_\_\_ Indique sexo \_\_\_

¿Has llegado con cierto retraso a tu sitio de trabajo durante éste semestre?

Nunca \_\_\_

Una vez \_\_\_ Indique tiempo de demora promedio \_\_\_\_\_

Algunas veces \_\_\_ (más de 1) Indique tiempo de demora promedio \_\_\_\_\_

¿Cuál ha sido o cuáles han sido los motivos principales de retraso, en caso de haberse presentado?

Indique \_\_\_\_\_

¿Te has ausentado de tus labores durante la jornada de trabajo?

Nunca \_\_\_\_\_  
Una vez \_\_\_\_\_ Indique motivo \_\_\_\_\_  
Algunas veces \_\_\_\_\_ (más de 2) Indique motivos \_\_\_\_\_

¿Con qué frecuencia te ausentaste en éste semestre durante un día completo o más?

Nunca \_\_\_\_\_  
Una vez \_\_\_\_\_  
Algunas veces \_\_\_\_\_ (2 o 3)  
Varias veces \_\_\_\_\_ (más de 3)

¿Cuál ha sido o cuáles han sido sus motivos de ausencia?

Permisos particulares \_\_\_\_\_  
Enfermedad común \_\_\_\_\_  
Enfermedad profesional \_\_\_\_\_  
Otro(s) \_\_\_\_\_ Indique \_\_\_\_\_

¿Padece de alguna enfermedad?

Sí \_\_\_\_\_ Indique \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_

¿Ha justificado usted las ausencias con algún soporte válido?

Siempre \_\_\_\_\_ Indique como \_\_\_\_\_  
Casi siempre \_\_\_\_\_ Indique \_\_\_\_\_  
Nunca \_\_\_\_\_

¿Notifica a tiempo a su superior las ausencias justificadas?

Siempre \_\_\_\_\_  
Casi siempre \_\_\_\_\_  
Nunca \_\_\_\_\_

¿Cuánto tiempo máximo ha estado ausentado por motivos de salud?

Nunca \_\_\_\_\_  
Un día \_\_\_\_\_  
Dos días \_\_\_\_\_  
Tres días \_\_\_\_\_  
Más de tres días \_\_\_\_\_

¿Ha pasado mucho tiempo que no se evalúa el desempeño de sus funciones?

Sí \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_

**HOJAS METADATOS**  
**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6**

<b>Título</b>	<b>ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO MONAGAS DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2.011.</b>
<b>Subtítulo</b>	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
<b>Gómez s, Yulianny M.</b>	<b>CVL</b> <b>AC</b>	C.I. 18.865.406
	<b>e-mail</b>	Yulianny_87@hotmail.com
	<b>e-mail</b>	
<b>Núñez C, Carlos E.</b>	<b>CVL</b> <b>AC</b>	C.I. 14.423.277
	<b>e-mail</b>	Escar92@yahoo.es

el requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

Ausentismo
Laboral
Biblioteca
UDO

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

### Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Administración

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

### Resumen (Abstract):

El ausentismo laboral es Conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. El ausentismo puede 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. 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.

**PALABRAS CLAVES:** ausentismo, laboral, UDO, Monagas, Biblioteca

### Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

#### Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Mcs. Hernández C., Juan C.	<b>ROL</b>	CA <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <sup>AS</sup> <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	C.I: 8.364.789
	<b>e-mail</b>	jchernandezcordoa@gmail.com
	<b>e-mail</b>	
Mcs. Pacheco P., Maríada A.	<b>ROL</b>	CA <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <sup>AS</sup> <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	C.I: E-82.037.319
	<b>e-mail</b>	Pachecom1974@gmail.com
	<b>e-mail</b>	
Mcs. Montenegro Nelson	<b>ROL</b>	CA <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <sup>AS</sup> <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	C.I: 5.330.189
	<b>e-mail</b>	montenelson12@hotmail.com
	<b>e-mail</b>	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

#### Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2011	10	28

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej.: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

**Lenguaj** e: spa      Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6**

**Archivo(s):**

<b>Nombre de archivo</b>
Yulianny Carlos

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P  
Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 \_ - .**

**Alcance:**

Espacial: \_\_\_\_\_ (opcional)

Temporal: \_\_\_\_\_ (opcional)

**Título o Grado asociado con el trabajo:**

Licenciado en Administración

---

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

**Nivel Asociado con el trabajo:** \_\_\_\_\_ Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

**Área de Estudio:**

Ciencias Sociales y Administrativas

---

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:**

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

---

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.



Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CU Nº 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC Nº 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago, a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

**JUAN A. BOLANOS CUAJELA**  
Secretario



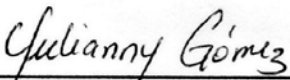
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

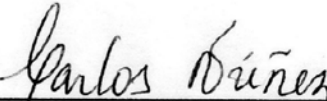
JABC/YGC/manuja

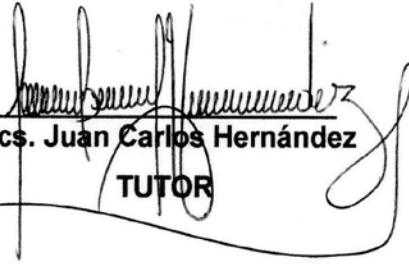
**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6**

**Derechos:**

**Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009):** "Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización."

  
Gómez Sifontés Yulianny María  
**AUTOR**

  
Núñez Campos Carlos Eduardo  
**AUTOR**

  
Mcs. Juan Carlos Hernández  
**TUTOR**