



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO**

**ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE
PRODUCCIÓN DEL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA
ALIMENTOS POLAR COMERCIAL, (APC) PLANTA MARIGUITAR,
ESTADO SUCRE. AÑO 2016**

Tutor:

Profa. Marina Patiño Rivero

Autores:

Br. Anailys González

C.I. 18.776.480

Br. José M. Rojas

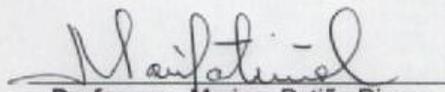
C.I. 24.513.334

**Trabajo de Grado, Modalidad Curso Especial de Grado, presentado como
Requisito Parcial para optar al Título de Licenciados en
Gerencia de Recursos Humanos**

Cumaná, Noviembre de 2016

Aprobado por:

**ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE
PRODUCCIÓN DEL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA
ALIMENTOS POLAR COMERCIAL, (APC) PLANTA MARIGUITAR,
ESTADO SUCRE. AÑO 2016**


Profesora: Marina Patiño Rivero
Tutor

ÍNDICE GENERAL

LISTA DE CUADROS	I
RESUMEN	III
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.3. JUSTIFICACIÓN	7
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1 Internacionales.....	9
2.1.2 Nacionales	10
2.2 Bases Teóricas.....	14
2.2.1 Organizaciones	14
2.2.2 Recursos Humanos.....	15
2.2.3 Definición de Ausentismo laboral	17
2.2.4 Causas del ausentismo laboral	18
2.2.5 Factores intrínsecos del ausentismo.....	19
2.2.6 Efectos o consecuencias del ausentismo laboral.....	20
2.2.7 Clasificación del Ausentismo	21
2.2.8 Ausentismo laboral en Venezuela.....	22
2.3 Bases legales	23
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	23
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo (2012)	23
2.4. MARCO INSTITUCIONAL	24
2.4.1 Reseña Histórica.....	24
2.4.2. Visión	26
2.4.3 Misión.....	26
2.4.4 Estructura Organizativa.....	27

2.4.5 Definición de Términos	28
CAPÍTULO III	29
MARCO METODOLÓGICO	29
3.1.- Nivel de la Investigación.....	29
3.2.- Diseño de la Investigación.....	29
3.3.- Población.....	30
3.4.- Fuentes de Información.....	30
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	31
3.6.- Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	32
CAPÍTULO IV.....	33
4.1PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	33
4.1.1 DATOS DEMOGRAFICOS DEL PERSONAL AUSENTISTA DEL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA ALIMENTOS POLAR COMERCIAL (APC), PLANTA MARIGUITAR.....	33
4.1.2. CAUSAS QUE PROVOCAN QUE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA ALIMENTOS POLAR COMERCIAL (APC), PLANTA MARIGUITAR, FALTEN A SU PUESTO DE TRABAJO	45
4.1.3. CONSECUENCIAS QUE PRODUCE EL AUSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA ALIMENTOS POLAR COMERCIAL (APC), PLANTA MARIGUITAR.....	47
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS.....	54
ANEXOS	57
HOJAS DE METADATOS	62

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el área de cierre de atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el Sexo.	34
Cuadro 2: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el área de cierre de atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según la nacionalidad.	35
Cuadro 3: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según la Edad.	36
Cuadro 4: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el Estado Civil	37
Cuadro 5: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el Número de hijos.	38
Cuadro 6: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el Número de personas que están bajo su dependencia.....	39
Cuadro 7: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según los estudios que posee.....	40
Cuadro 8: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el horario de trabajo.....	41
Cuadro 9: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el cargo que ocupa.	42

Cuadro 10: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según los años que tiene desempeñando el cargo. .	43
Cuadro 11: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según los años de antigüedad en la empresa.	44
Cuadro 12: Identificación y jerarquización de las causas indicadas por los trabajadores del Área de Cierre de Atún de la empresa alimentos polar, planta Mariguitar que provocan su ausencia, retardo o abandono de su sitio de trabajo.	45
Cuadro 13: Identificación y jerarquización de las consecuencias señaladas para la organización por ausencia, retardo o abandono del sitio de trabajo por parte de los trabajadores.....	48
Cuadro 14: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista según las consecuencias laborales para el trabajador del Área del Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar por su ausencia, retardos o abandono de su sitio de trabajo.	50



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO**

**ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE
PRODUCCIÓN DEL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA
ALIMENTOS POLAR COMERCIAL (APC), PLANTA MARIGUITAR,
ESTADO SUCRE. AÑO 2016**

**Autores:
Br. Anailys González
Br. José M. Rojas**

**Tutor:
Profa. Marina Patiño Rivero**

RESUMEN

El ausentismo se refiere a las ausencias en el momento en que los trabajadores deben estar trabajando normalmente. No siempre las causas del ausentismo dependen del propio empleado, sino de la organización y de factores externos al trabajador. En este sentido, se realizó este estudio denominado análisis del ausentismo laboral en el departamento de producción del área de cierre de atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, Estado Sucre. Año 2016. La metodología utilizada fue de campo, con nivel descriptivo, y se aplicó un cuestionario a 34 trabajadores. Se concluyó que el ausentismo laboral se debe a un ambiente de trabajo inapropiado por problema de salud del trabajador justificado o no, bajo salarios, falta de motivación y estímulos por parte de la institución. Las consecuencias principales para la organización son: disminución de la producción, retrasos en la producción, disminución de las ganancias. De igual forma las consecuencias para el trabajador son: caída de los salarios, pérdida de beneficios (becas y bonos).

Descriptor: ausentismo laboral, causas, consecuencias.

INTRODUCCIÒN

La organización estructural de una empresa y la asignación de roles responsabilidades, poder y jerarquías, pueden incidir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores. Mientras que, por un lado, los mandos medios y superiores pueden crear entre sus subalternos un mal ambiente laboral mediante acciones punitivas, impositivas y coercitivas, creyendo conseguir mayor productividad bajo el régimen del miedo, también, pueden ser la vía para la formación de verdaderos equipos de trabajo caracterizados por la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad colectiva, el respeto y el sentido de pertenencia frente a la entidad de trabajo.

Los niveles de ausentismo laboral en una empresa, que representan el perfil sociodemográfico de la población trabajadora así como su contexto cultural, deben abordarse de manera holística, comprendiendo intervenciones ajustadas y realistas según una población específica; además, aunque el manejo del ausentismo laboral debe ser primordialmente liderado por un adecuado sistema de gestión de la salud en las organizaciones, se requiere del compromiso de los trabajadores, su responsabilidad y su capacidad para la adaptación al cambio.

En este sentido, estos elementos orientan la investigación que tiene como propósito analizar el ausentismo laboral en el Departamento de Producción, Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, estado Sucre.

La metodología utilizada en esta investigación fue un diseño de campo, con un nivel descriptivo y para recaudar la información se aplicó un cuestionario a la población. Este estudio está estructurado en cuatro capítulos, que se distribuyen de la manera siguiente:

Capítulo I: El Problema (contiene planteamiento del problema, objetivos y justificación)

Capítulo II: Marco Teórico (Comprende los antecedentes, bases teóricas, legales, marco institucional y definición de términos básicos)

Capítulo III: Marco Metodológico (referido a los elementos metodológicos que se utilizaron para llevar a cabo el estudio)

Capítulo IV: Análisis de los resultados (relacionados con la presentación y el análisis de los resultados obtenidos).

Por último, se presentan las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y ciertos anexos de interés.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Este capítulo contiene el Planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la misma.

1.1 Planteamiento del Problema

Las organizaciones cumplen un papel importante en la sociedad, pues, estas se encargan de ofrecer productos o servicios a la colectividad, generando a su vez empleos que permitan mejorar las condiciones socioeconómicas y satisfacer las necesidades de las personas. Se caracterizan por un conjunto de actividades realizadas por estas personas que trabajan en conjunto para alcanzar objetivos planteados.

En tal sentido, una organización según Robbins (p.36 2004), es: “una agrupación deliberada de personas para el logro de algún propósito específico” Por ello, la fuerza de una organización es su gente, pues son ellas las que se encargan de realizar una serie de tareas a través de la interacción e interrelación con el medio ambiente que lo rodea.

El recurso humano es esencial y sin este no podría llevarse a cabo la ejecución de las diversas funciones organizacionales, las cuales están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades de la población. Por tal razón, es importante que el personal esté capacitado, identificado y satisfecho con su lugar de trabajo y la labor que realiza en este.

En muchos casos, el personal que no posea las características antes señaladas, puede presentar problemas como insatisfacción, inseguridad con sus funciones y poco sentido de pertenencia, el cual vinculado con factores

como el de la indiferencia y apatía con las actividades que realiza en su lugar de trabajo, puede generar a su vez complicaciones dentro de la organización como es: el impacto psicológico que pueden producir algunas tareas, bajo rendimiento en sus labores y conflictos con sus compañeros y jefes, lo que podría influir o ser causa de retrasos o ausencias en el trabajo, provocando así el ausentismo laboral.

Según Chiavenato (pag.21 2000), ausentismo laboral, “es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo”. En sentido más amplio, es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un Determinado centro de trabajo, justificadas o no.

Para Chiavenato (pag.206 2007) el ausentismo laboral se da por una interacción de diversos factores internos y externos, motivo por el cual el trabajador deja de presentarse en su sitio de trabajo dando lugar al ausentismo laboral, se puede decir que la Legislación Laboral en la mayoría de los países protegen a los trabajadores en el caso que las ausencias sean por razones de fuerza mayor, calamidad domésticas o en el caso de las mujeres cuando tienen algún tratamiento médico producto del embarazo.

Según las investigaciones realizadas acerca del ausentismo laboral, este no siempre se presenta por problemas de salud, sino que tiene múltiples causas (estrés, fatiga, falta de motivación que hace que los empleados no tengan deseos de asistir al trabajo, falta de satisfacción personal, de bienestar físico y mental con los compañeros de la oficina, problemas de salud físicos y mentales). Por lo tanto, las empresas deben centrar sus esfuerzos en mantener su recurso humano motivado, potenciar sus habilidades, permitir crear

conocimiento e involucrarlos en la toma de decisiones. (Boada & Vallejo, p. 212 2005).

En este orden de ideas, y de acuerdo a Parada (pag.67 2003) dice que en Venezuela, el ausentismo laboral, desde el punto de vista de la organización, “impide operar a ésta con efectividad y eficiencia”. En efecto, ocasiona numerosos problemas en la organización, ya que la sustitución del personal ausente requiere adiestrar a nuevos o hacer horas extraordinarias para compensar el trabajo no realizado, pero hay que tener en cuenta que la simple sustitución de ellos por otro, no resuelve las consecuencias negativas que el ausentismo ocasiona, debido a la familiaridad, conocimientos y práctica con que los mismos ejecutan su trabajo, a esto hay que añadir las quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes laborales, disminución de productividad y calidad, los paros o huelgas, cansancio por la sobre carga de trabajo, que el absentismo recurrente genera.

En la actualidad Venezuela cuenta con una gran variedad de empresas productoras de bienes y servicio de distintas ramas dentro de las cuales se encuentra una planta procesadora de productos del mar denominado: Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, ubicada en Mariguitar, municipio Bolívar, estado Sucre.

Dicha empresa tiene como misión, satisfacer las necesidades de consumidores, clientes, compañías, vendedoras, distribuidores, accionistas, trabajadores, a través de sus productos y de la gestión de sus negocios, garantizando los más altos estándares de calidad, eficiencia y competitividad, con la mejor relación precio y valor.

Según información obtenida de entrevista previa realizada al supervisor del Departamento de Producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún

de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, se está presentando problemas de ausentismo laboral, lo que representa uno de los focos de atención más importantes, ya que limita el accionar de todos los procesos, tanto productivos como de almacenaje o de mantenimiento, aunado a la crisis económica y la falta de materia prima de esta planta.

Igualmente, manifestó que a pesar de contar con varios beneficios laborales, buen salario, un servicio médico oportuno y unas condiciones de trabajo aptas, los trabajadores de esta área siguen faltando a sus labores recurrentemente. En numerosas oportunidades llegan tarde y en otras se retiran con anterioridad al cierre de la jornada de su puesto de trabajo.

De allí que, esta investigación tiene como objetivo analizar las causas que origina el ausentismo laboral en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar; además, de las consecuencias que genera este fenómeno, tanto a esta entidad de trabajo como al propio trabajador.

Ante esta situación planteada, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características demográficas del personal que labora en el departamento de producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar?

¿Cuáles son las causas principales del ausentismo laboral en el departamento de producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar.

¿Cuáles son las consecuencias que produce el ausentismo laboral en el departamento de producción, Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Analizar el ausentismo laboral en el departamento de producción, área de cierre de atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, estado Sucre.

1.2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las características demográficas del personal que labora en el Departamento de Producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial, (APC) Planta Mariguitar.
2. Determinar las causas principales del ausentismo laboral en el departamento de producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial, (APC) Planta Mariguitar.
3. Determinar las consecuencias que genera el ausentismo laboral en el departamento de producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial, (APC) Planta Mariguitar.

1.3. Justificación

Es un hecho común afirmar que la ausencia de las personas en su trabajo, incide de manera negativa en la calidad del servicio que estos puedan prestar, esto es razonable, puesto que, se ha formado una representación social del ausentismo como un problema que puede afectar negativamente la calidad del servicio de cualquier empresa o entidad de trabajo, esto debido a los múltiples casos de baja en la producción y retardo en la entrega del producto.

Por tal razón, este fenómeno se ha convertido en unas de las principales preocupaciones, por ello, se debe crear o planificar estrategias que vayan en pro de disminuir tal realidad. Lo antes mencionado aporta a la presente investigación las siguientes razones que la justifican:

Organizaciones: Es de gran importancia indagar sobre el problema del ausentismo y su incidencia en la calidad del trabajo que se realiza en el área de estudio, con miras a comprenderlo y proponer alternativas de solución para eliminarlo o disminuirlo en gran medida desde todos los aspectos donde se pueda presentar.

Trabajadores: En tal sentido, la presente investigación aportará información relevante en cuanto a la situación actual de los trabajadores del departamento de producción en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, estado Sucre.

Público General: Por otro lado, servirá como un aporte bibliográfico a otros estudios que puedan originarse a futuro, y además por los aportes que esta empresa realiza a las comunidades.

Investigadores: Esto ha permitido poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el programa académico y adquirir experiencia en una de la problemática que con frecuencia se presentan en esta área de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se presenta el marco teórico respectivo de la investigación, los antecedentes relacionados con el tema, las bases teóricas y legales que sustentan el estudio, el marco institucional, y por último, la definición de términos relacionadas con el estudio.

2.1 Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación, según Arias (2012), “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. (p.106). En tal sentido, para efecto de la presente investigación se realizó algunas revisiones bibliográficas. A continuación se mencionan:

2.1.1 Internacionales

Meza, y Kaempffer (2004), en la Universidad de Chile, realizaron un estudio sobre el ausentismo laboral en algunas empresas de Chile, teniendo como objetivo principal analizar el grado de ausentismo de los empleados de algunas empresas públicas y privadas del país. Los resultados arrojaron que las tasas de ausentismo laboral más altas se encontraron en el sector hospitalario, de los grupos laborales analizados, solamente en seis de ellos aparecen los meses del año con mayor cantidad de licencias médicas, y en tres de los casos la mayor cantidad se concentra en el mes de julio. La metodología fue de tipo de campo y nivel descriptivo. Concluyeron: es posible afirmar que prácticamente en la totalidad de los estudios analizados, son las enfermedades respiratorias las que ocupan los primeros lugares, hecho importante desde un punto de vista epidemiológico y preventivo. Esto indica que, el sector que más tiene

ausentismo, es el sector público, específicamente el sector hospitalario, a mediados de año aproximadamente, argumentando que las causas que generan este ausentismo son las enfermedades, específicamente las respiratorias.

También Sánchez (2008), realizó un estudio en el Tecnológico de Antioquia, donde su objetivo fue: analizar el ausentismo por enfermedades o diligencias personales, con el fin de determinar las causas, frecuencia y severidad de la salud de los servidores o los costos que generan para la institución. Metodología cuantitativa, de campo y descriptiva. Concluyó: que las causas más frecuentes de ausencia que se presentan en la Institución son por conceptos de citas médicas, citas odontológicas, diligencias personales y diligencias institucionales, siendo las principales causas de ausentismo laboral las diligencias personales y las diligencias institucionales.

Según este autor, las instituciones educativas públicas, presentan un número considerable de ausentismo laboral, esto se genera por las causas de salud de sus trabajadores, argumentando estos las consultas médicas. Asimismo, plantea ciertas estrategias para reducir el ausentismo, como lo es mantener un personal motiva, a fin de que falte en lo menos posible al trabajo.

2.1.2 Nacionales

Franco y Vento (2003), realizaron una investigación en la Universidad de Oriente sobre las causas del ausentismo laboral en la empresa Hidrocaribe, ubicada en Carúpano, estado Sucre, año 2001-2002, el cual tuvo como objetivo principal: analizar las causas del ausentismo laboral en la empresa Hidrocaribe ubicada en Carúpano, Estado Sucre y su incidencia en la productividad de la empresa. Metodología de campo y nivel descriptiva en una población de 25 personas que laboran en esta oficina, a la cual se le aplicó un cuestionario para obtener la información requerida para el estudio.

Dicho estudio demostró que el ausentismo en esta empresa se debe a que los trabajadores no cuentan con un ambiente de trabajo adecuado, así como también no tienen transporte, lo cual dificulta la llegada a su sitio de trabajo. De igual forma, muchos de los trabajadores son mujeres que tienen otras responsabilidades como la crianza de sus hijos y esto genera cierto grado de ausentismo.

Leonett y Méndez (2005), desarrollaron un trabajo de grado en la Universidad de Oriente Núcleo de Monagas, titulado: “Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente” Maturín, estado Monagas”. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos. Dicho trabajo tuvo como objetivo analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente” C.A. Para ello se realizó un estudio de campo de nivel descriptivo, seleccionando ocho trabajadores que corresponde al personal de enfermería; se aplicó una entrevista estructurada y el uso de la observación directa, para recolectar la información. Los autores concluyeron que en la empresa prevalecen problemas internos, entre ellos la insatisfacción laboral, malas políticas salariales, inexistencia de un supervisor, condiciones de trabajo antiergonómicas, las cuales fueron reflejadas por las enfermeras que laboran en este centro asistencial.

Del mismo modo, Benítez, (2006) presentó un trabajo de grado en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, titulado: El ausentismo laboral del personal base en la empresa Alimentos Polar Comercial C.A – Planta Enlatados Mariguitar. Enero – Junio año 2006. Dicho trabajo de grado, tuvo como objetivo analizar el ausentismo laboral del personal base en la empresa Alimentos Polar Comercial C.A – Planta Enlatados Mariguitar. La metodología fue un diseño de campo y de nivel explicativo. La autora concluyó que el personal base no está

satisfecho con las condiciones de higiene y seguridad presentes en el sitio de trabajo, esto debido a que perciben que los niveles de temperatura, ventilación, humedad, ruido, entre otros, no son las más adecuadas para desarrollar las actividades.

Así mismo, Marcano y Rengel (2009), desarrollaron un trabajo de grado en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, titulado: "Ausentismo laboral de los empleados y obreros del ambulatorio Urb. III. Dr. Arquímedes Fuentes Serrano. Cumaná – Sucre. Dicho trabajo tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral de los empleados y obreros fijos. Fue un trabajo de campo, descriptivo y proyecto factible. Con dicha investigación los autores concluyeron que la gran mayoría de la población entre empleados y obreros fijos, que cuentan con más de 15 años de servicio están en los mismos cargos desde que ingresaron en la institución, lo que significa que no han sido ascendidos durante todo este periodo. Adicional a esto, el salario no cubre las necesidades básicas de los empleados y obreros fijos de la institución, lo que genera una gran insatisfacción en ello, lo que se puede decir que este es un factor determinante para el ausentismo de los mismos.

Sierra y Hurtado (2012) en su trabajo de investigación en la Universidad de Oriente, determinó los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina I y II, en el Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar, durante el periodo Abril –Julio 2011. Se diseñó el presente estudio, de tipo descriptivo, de corte transversal, de campo. Se evaluaron 22 profesionales de enfermería, a través de una encuesta tipo cuestionario. Concluyeron: que uno de los factores interno del ausentismo laboral es la sobre carga de trabajo; y dentro de los factores externos, son los problemas de salud justificada; y también el bajo salario.

Velásquez, (2015), realizó un estudio titulado: “Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital universitario Antonio patricio de Alcalá Cumaná estado Sucre Venezuela año 2014-2015”. Tesis presentada ante Ministerio del Poder Popular para la Salud; Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldon, para obtener el grado de Especialista en Gestión en Salud Pública

La investigación tuvo como objetivo caracterizar el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá de Cumaná, como la mayor masa trabajadora, la cual ocupa aproximadamente el 60 por ciento según plantilla. La investigación estuvo enmarcada dentro del paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, documental y de campo no experimental, la población estuvo conformada por todo el personal de enfermería del hospital, la muestra la conformaron 70 enfermeras previa aplicación de la fórmula de Gabaldon.

La autora concluyó que el personal de enfermería empleado se ausenta por causas médicas en un 57.49 por ciento; los y las obrero se ausenta por enfermedad de familiares, fallecimientos y permisos por maternidad en un 47.62 por ciento, siendo el sexo femenino el que más predomina en un 92.86 por ciento, en cuanto a la satisfacción por salario reflejo el 31.4 por ciento de satisfacción, el ambiente de trabajo reporto el 44.3 por ciento estar de acuerdo, las supervisiones el 57 por ciento manifestó no estar de acuerdo y las evaluaciones el 40.5, los motivos de ausencia, los reposos médicos fueron la causa mayoritaria con un 57.30 por ciento.

Estas investigaciones dejen en evidencias los factores por las cuales el trabajador se ausenta, se pudo probar que muchos de esos factores obedecen a razones salariales, condiciones ambientales, enfermedades de familiares.

2.2 Bases Teóricas

Las bases teóricas representan un aspecto fundamental en la realización del trabajo de investigación, pues para realizarla todo investigador debe hacer una revisión documental o bibliográfica, y de esta manera recopilar las ideas, posturas y conceptos de distintos autores con el propósito de tomarlo como base a la investigación a realizar.

De acuerdo al presente estudio, se llevó a cabo una exploración bibliográfica referente al tema planteado, donde se extrajo algunas características que se consideran importantes y que tienen relación con el mismo. En tal sentido, las posibles teorías que darán soporte a la presente investigación están relacionadas con los siguientes aspectos.

2.2.1 Organizaciones

La vida de la personas conforman una infinidad de interacciones con otras personas y con las organizaciones. Por ser eminente social e interactivo, el ser humano no vive aislado, sino en continua interacción con sus semejantes. En base a esto, se plantean diversas definiciones de organización según el punto de vista de varios autores entre los que se encuentran: Chiavenato (pag.7 2000), expresa que, una organización es: “es un sistema de actividades conscientemente coordinada, formado por dos o más personas, cuyo cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella”. Así mismo, Kenneth (2004), dice que:

Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas,

logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no (p.75).

Para Pearson (pag.96 2005) las organizaciones “son el conjunto de derechos, privilegios, obligaciones y responsabilidades que con el tiempo llegan a un equilibrio delicado a través de los conflictos y la resolución de los mismos”. De acuerdo a lo expuesto por los autores anteriormente descritos, el término organización es utilizado para referirse a entidades y actividades, por lo tanto, se refiere a un conjunto de elementos, compuestos principalmente por personas, que cumplen funciones especializadas; y que son el resultado de coordinar, disponer y ordenar los recursos disponibles y las actividades necesarias, de tal manera que se logren los fines propuestos.

2.2.2 Recursos Humanos

El recurso humano, generalmente se refiere a las personas que son empleadas en una empresa u organización. Es el recurso indispensable (hombre) para lograr el éxito de una entidad de trabajo. Éste recurso, no pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, entre otros, son parte del patrimonio personal. Los recursos humanos implican una disposición voluntaria de la persona.

Debido a la importancia de este recurso, se ha escrito mucho sobre este tema, por esto a continuación se presentan una serie de conceptos desde el punto de vista de diferentes autores como son de acuerdo con Chiavenato (pag.53 2003):

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la empresa, cualquiera que sea su nivel jerárquico o la tarea que

desempeñen. Los recursos humanos se distribuyen en el nivel institucional de la empresa (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnico, empleados y obreros, además de los supervisores de primera línea). Constituye el único recurso vivo y dinámico de una empresa, deciden qué hacer con los demás recursos inertes y estáticos, y los manejan.

Asimismo, Cepero (pag.25 2005), define al recurso humano como: “Los recursos (capacidades, habilidades, conocimientos, experiencia) que poseen las personas; y estos a su vez también se pueden generar, transformar, desarrollar y agotar”.

También, Bohlander y Sherman (pag.11 2001), acotan que el recurso humano:

Conforman el trabajo que se aporta a la organización por el conjunto de empleados o colaboradores de la misma. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización.

De acuerdo con lo planteado, el recurso humano es indiscutiblemente el recurso más valioso de una organización, tienen a su mando funciones medulares dentro de la misma. En este aspecto cabe destacar que las actividades de las personas en las organizaciones son voluntarias; pero, no por el hecho de existir un contrato de trabajo, la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros; por el contrario, solamente contará con él si perciben que esa actividad va a ser provechosa en alguna forma, ya que los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales.

Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, entre otros, son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones. Los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva, así como también influye en este aspecto la motivación que le de la empresa y la comunicación que exista entre sus miembros a fin de que se mantengan buenas relaciones interpersonales.

2.2.3 Definición de Ausentismo laboral

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.

Según Chiavenato (pag.123 2007), el ausentismo: “Es la ausencia del trabajador a la empresa no ocasionada por enfermedad, o licencia legal. En síntesis, se dice que ausentismo es la suma de los periodos en que los empleados de una organización que no estén en el trabajo”. El ausentismo 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.

Otro aspecto que es muy importante y que se debe considerar, según el mismo autor; “Es que no siempre las causas de ausentismo están en el propio empleado, sino en la organización, en el empobrecimiento de las tareas, en la falta de motivación y estímulo, en las condiciones desagradables de trabajo” (op cit. 124). Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la

organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo.

2.2.4 Causas del ausentismo laboral

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por el empleado; también por la organización, la ineficiente supervisión, donde es importante que siga un control minucioso de los ausentismos laborales, para conocer la evolución y así estimar la real importancia de los indicadores calculados, la súper especialización de las tareas, es decir, aquellos cargos donde se ven mayor ausencia al trabajo y se presentan por los síntomas del estrés afectando la Salud Ocupacional, la falta de motivación y estímulo, otra causa que está relacionada con el sistema de estimulación moral y material vigente en la empresa, que hace que los trabajadores se desmotiven y decidan marcharse de la misma, las desagradables condiciones de trabajo, lo que implica que cuando el ambiente laboral donde el trabajador desempeña su labor no es el más adecuado, hace que este se sienta insatisfecho y en casos extremos conduce a la rotación laboral, la escasa integración del empleado en la empresa y el impacto psicológico de una dirección deficiente, se reflejan en las pocas posibilidades de superación y promoción que les brinda la organización y también inconformidad con los métodos y estilos de dirección.

El gerente desempeña funciones de gran importancia dentro de una organización, entre las cuales destacan la de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar a un grupo de personas cuyo comportamiento y actitudes son diferentes. Este establece un contacto directo con los individuos a su cargo, lo que le permite detectar con mayor rapidez las fallas o problemas organizacionales que se manifiestan ya sea a nivel individual o de grupo.

Entre las principales causas de ausentismo tal como expresa Bohlander (pag.89 2001), están: “enfermedades efectivamente comprobadas; enfermedad

no comprobada; razones diversas de carácter familiar; retrasos involuntarios; y faltas voluntarias por diversos motivos”.

Otras causas que también puedan citarse: fallecimiento del empleado; jubilación; desvinculación de la empresa; licencias por diversos motivos; abandono voluntario del empleo, refirió dicho autor. Algunos especialistas incluyen el accidente de trabajo entre las causas de ausentismo, lo cual puede crear confusión cuando se pretenda comparar los índices de ausentismo de diversas organizaciones.

2.2.5 Factores intrínsecos del ausentismo

Bohlander (pag.56 2001) 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 de que no serán despedidos y de que si esto llegara a ocurrir, otras oportunidades de empleo estarían a su disposición. Cuando en régimen de oferta de recursos humanos la tendencia es hacia la reducción del ausentismo, probablemente sea porque los empleados temen ser despedidos o castigados.

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. Otros 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. Sin embargo, cualquier toma de decisión respecto al salario debe estar basada en dos tipos fundamentales de verificación: 1) si el aumento de salarios provoca fluctuaciones de ausentismo; y 2) si los registros de los empleados con diferentes salarios causan eventuales diferencias en los respectivos índices de ausentismo.

Sexo y situación familiar. Todos los estudios demuestran mayor índice de ausentismo en las mujeres que en 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 empleados que tienen menos de veinte de años de edad.

El ausentismo es un problema indefinido, ya que es difícil afirmar hasta qué punto es inevitable, o hasta qué punto la organización puede combatirlo eficazmente.

2.2.6 Efectos o consecuencias del ausentismo laboral

Tal como expresa Mesavy Kaempffer (pag.56 2004), “El ausentismo laboral conlleva variados efectos negativos para el propio ausentista, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado”. En este aspecto, 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 pudiera llegar a sus metas si los empleados no van a laborar.

Es necesario destacar que ha sido y sigue siendo todavía difícil lograr concientizar a los empleadores y a los propios trabajadores sobre la imperiosa

necesidad de mantener los sitios y lugares de trabajo en condiciones de higiene y seguridad que permitan una doble orientación efectiva, es decir, por un lado lograr garantizar a los trabajadores una higiene y seguridad que los ponga a salvo de los riesgos y contingencias del trabajo, especialmente de los accidentes y enfermedades profesionales, y por el otro es sorprendente ver como cada día se desarrollan procesos tecnológicos mejores, y avances metodológicos para producir más y menos costo; se gastan millonarias sumas en la investigación y aplicación de la nueva tecnología, pero lamentablemente no hay igual preocupación para preservar al hombre y a la mujer trabajadora de los efectos de las consecuencias que estas nuevas tecnologías han causado y siguen causando en la salud física y mental de los trabajadores.

2.2.7 Clasificación del Ausentismo

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

En relación a esta clasificación, Stoner (pag.36 2004) dice:

El Ausentismo Laboral no justificado es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Son las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el trabajador una de las causas directas del absentismo laboral.

Cuando las condiciones de trabajo son satisfactorias disminuye sensiblemente el absentismo laboral, pero ante condiciones de trabajo precarias aumenta sensiblemente el absentismo laboral. Todo lo que propicie una actitud adecuada redundará en un menor absentismo y todo lo que favorece un deterioro de esta actitud redundará en un mayor ausentismo.

2.2.8 Ausentismo laboral en Venezuela

En Venezuela, se puede decir que el Ausentismo Laboral es producto de la ausencia de aquellos empleados que no están en las horas de trabajo y esto es uno de los puntos que preocupa a los empresarios, lo cual tratan de controlar para que no se cometan abusos dentro de ellas. También puede definirse como “toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo”. (Izquierdo, p.112 2015)

El ausentismo es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas, es por ello 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, si se va al contexto venezolano, observemos en bolívares cuanto pierden las empresas, por la ausencia de trabajadores cuando se ausentan para comprar los insumos de primera necesidad, la cifra sería millonaria.

Dentro de este contexto algunos estudios describen las causas del ausentismo como internas y externas, entre ellas tenemos: 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, solicitud de permiso para adquirir medicamentos, alimentos, pañales, jabón, crema dental entre otros.

Por lo tanto, 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 le paga por ello cuando está ausente. Se puede decir que alguien más hace el

trabajo cuando una persona está ausente. Por lo ante expuesto, el país va a un retroceso incondicional, producto de las erradas política de este gobierno.

2.3 Bases legales

De acuerdo con el tema tratado en el presente estudio, se considera algunos reglamentos relacionados con el mismo. Estos son los siguientes:

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

El Artículo 93 de la Carta Magna dispone: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta constitución serán nulos”.

De acuerdo a lo planteado y al tema tratado en esta investigación, cualquier empresa o institución pública o privada, debe tener en cuenta cuales son las posibles causas del ausentismo laboral de un trabajador para actuar ante ello, sin recurrir antes al despido injustificado.

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo (2012)

El Artículo 79 establece que serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:...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 de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.

La Planta Enlatados Marigüitar, es una de las plantas más importantes y con un desarrollo tecnológico de mayor impacto entre todos los establecimientos de la empresa Alimentos Polar Comercial. Está ubicada en Marigüitar desde 1942, y esta ubicación se debe a las ventajas que ofrece la geografía del Estado y la cercanía con el mar, donde se extrae la materia prima. Se conocía inicialmente como “Alimentos Margarita” y nació en la Isla de Margarita en 1938, bajo el nombre de Compañía Anónima Asociación de Pescadores de Margarita, fundada por los hermanos Eduardo y Alejandro Oropeza y fue adquirida en la totalidad de sus acciones por la Corporación Polar en el año 2001, como una estrategia de ampliar la gama de producto de la cesta básica.

La planta se dedica al procesamiento y envasado de aproximadamente 1.800.000 Kg de sardinas, pepitonas y atún cada mes, en diferentes presentaciones, sabiendo que es la única planta de Empresas Polar a nivel nacional que produce enlatados de conservas marinas. Asimismo, es importante resaltar que Alimentos Polar Comercial Planta Enlatados Marigüitar procesa los remanentes del pescado durante la producción de atún y sardina, para la fabricación de harina, subproducto utilizado en la producción de alimentos para animales.

En los últimos 15 años, la empresa se ha sometido a cambios en su estructura organizacional con la implementación de nuevos programas tales como: Sistema Integral de Manufactura, programa de presentación, orden, limpieza y seguridad (POLLS), activación del sistema de aplicación y productos (SAP), que permite reafirmar los sistemas de Buenas Prácticas de Fabricación (BPF), Análisis de Control de Riesgos (HACCP), y Técnicas EPA, haciendo énfasis en el logro de la implantación de normas que garanticen una evolución continua en su práctica operativa.

2.4.2. Visión

Según la información suministrada por el departamento de Gestión de Gente de la empresa Alimentos Polar Comercial, APC planta Mariguitar

“Seremos una corporación líder en alimentos y bebidas, tanto en Venezuela como en los mercados de América Latina, donde participaremos mediante adquisiciones y alianzas estratégicas que aseguren la generación de valor para nuestros accionistas. Estaremos orientados al mercado con una presencia predominante en el punto de venta y un completo portafolio de productos y marcas de reconocida calidad. Promoveremos la generación y difusión del conocimiento en las áreas comercial, tecnológica y gerencial. Seleccionaremos y capacitaremos a nuestro personal con el fin de alcanzar los perfiles requeridos, lograremos su pleno compromiso con los valores de Empresas Polar y le ofreceremos las mejores oportunidades de desarrollo”.

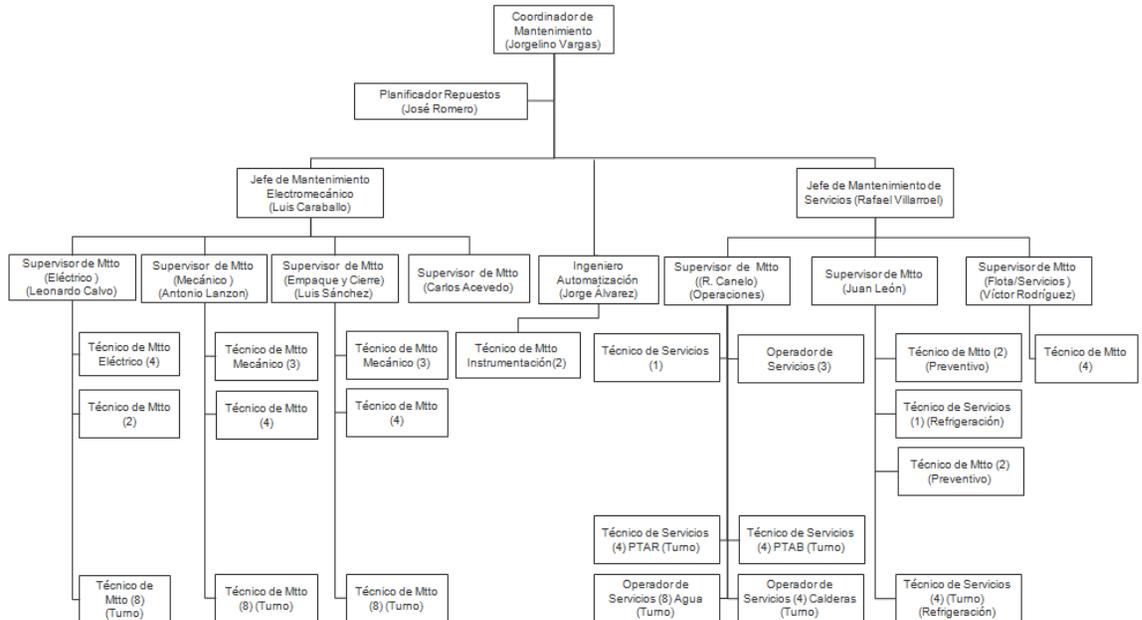
2.4.3 Misión

De acuerdo a la información suministrada por el departamento de Gestión de Gente de la empresa Alimentos Polar Comercial, APC planta Mariguitar

"Satisfacer las necesidades de consumidores, clientes, compañías vendedoras, concesionarios, distribuidores, accionistas, trabajadores y suplidores, a través de nuestros productos y de la gestión de nuestros negocios, garantizando los más altos estándares de calidad, eficiencia y competitividad, con la mejor relación precio/valor, alta rentabilidad y crecimiento sostenido, contribuyendo con el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y el desarrollo del país”.

2.4.4 Estructura Organizativa

En el siguiente grafico se muestra como está estructurada la coordinación de Mantenimiento al que pertenece el departamento de estudio en la empresa Alimentos Polar Comercial Planta Enlatados Marigüitar.



Empaque y Cierre

Esta área es la encargada de recibir el lomo de atún libre de piel, espinas y previamente cocido, para que con ayuda de los operarios la materia prima pueda iniciar el proceso de empaque en el equipo correspondiente, el cual introduce una pastilla compacta de atún en un formato de lata estipulado, cuando la lata sale de la empacadora un operario es encargado de realizar un chequeo continuamente del peso neto del producto para garantizar la cantidad exacta de atún que estipula la etiqueta del producto terminado. Posteriormente la lata es dirigida al equipo dosificador de líquido, donde se suministra el líquido de cobertura al producto, este líquido puede variar de acuerdo a las diferentes presentaciones del producto, y finalmente pasa al equipo cerrador en el cual

se sellan las latas de atún con el formato de tapas correspondiente. Terminado el proceso de empaque y cierre el producto es dirigido al área de esterilización.

2.4.5 Definición de Términos

Ausentismo. *Ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas).* (Escobar, 2013)

Ausentismo Laboral. *Diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado, lo que es igual al tiempo perdido.* (Escobar, 2013)

Causas del ausentismo laboral. *Factores que intervienen en el ausentismo laboral, provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo.* (Escobar, 2013)

Consecuencias del ausentismo laboral. *Efectos de la Reducción de la Jornada Laboral.* (Escobar, 2013)

Falta. *Cuando se comete una infracción en alguna actividad laboral.* (Escobar, 2013)

Retraso. *Llegar fuera del tiempo estimado para el comienzo de una actividad laboral.*(Escobar, 2013)

Sanción. *Consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de una norma* (Escobar, 2013)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente Capitulo se hace referencia a la metodología utilizada para llevar a cabo este estudio, la cual comprende el nivel y diseño de investigación, población, fuentes de información, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y por último, las técnicas de procesamiento y análisis de la información.

3.1.- Nivel de la Investigación

El nivel de investigación para el presente trabajo es de tipo descriptivo, ya que permitió caracterizar y describir las causas y consecuencias del ausentismo laboral en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar.

Al respecto Arias (pag.24 2012) afirma: “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer una estructura o comportamiento”.

3.2.- Diseño de la Investigación

El diseño de investigación que se adecua para el desarrollo de este trabajo es el de campo, ya que existió la necesidad de acudir al sitio donde acontecen los hechos para tener un contacto directo con el grupo de personas que fueron objetos de estudio, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos polar Comercial, (APC) Planta Mariguitar.

En cuanto a la investigación de campo, Arias (pag.31 2012) señala que:

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.

3.3.- Población

La población según Arias (pag.812012) es “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

En la presente investigación la población están representadas por la totalidad del personal que labora en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar. Específicamente los 34 trabajadores, que ocupan los diversos cargos tanto a nivel administrativo como operativo de la unidad, constituyen la población objeto de estudio.

3.4.- Fuentes de Información

La información necesaria para la elaboración de la investigación se recopiló en las instalaciones del Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar. De allí, que las fuentes de información pueden ser primarias y secundarias.

Fuentes primarias: Contienen información original, que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más. “Son producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa”. (Silvestrini, pag.37 2008). En este caso, el personal que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar.

Fuentes secundarias: Contienen información primaria, sintetizada y reorganizada. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Componen la colección de referencia de la biblioteca y facilitan el control y el acceso a las fuentes primarias. (Silvestrini, pag.37 2008) “Son los trabajos de grado, material bibliográfico relacionado con el objeto de estudio, documentos en línea y diferentes materiales impresos suministrado por la institución”.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Todo proceso de investigación requiere de técnicas e instrumentos que faciliten la obtención de datos necesarios para alcanzar los resultados. Para el proceso de recolección de datos se aplicaron las siguientes técnicas: observación, encuesta modalidad escrita y la revisión bibliográfica, ya que se consideraron las más adecuadas para el nivel y diseño de la investigación.

Observación: es la “técnica que consiste en captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad de acuerdo a unos objetivos preestablecidos” (Arias, 2012, p.69). En este trabajo de investigación mediante la observación, se obtuvieron los datos con una visión más clara acerca del ambiente de trabajo en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, con la finalidad de constatar si existe alguna evidencia de ausentismo en el personal de esa unidad.

Encuesta (modalidad escrita): en la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos o en relación con un tema de estudio. Esta última es la modalidad que se

empleó en el presente trabajo, y constituye un conjunto de preguntas, a través del cual el investigador precisó la información necesaria para la realización de una investigación.

La encuesta escrita, utiliza como instrumento el cuestionario. Según Arias pag.74 (2012), el cuestionario “se realiza de forma escrita, mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas que debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”. Cabe destacar que el cuestionario que se le aplicó al personal en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar fue elaborada tomando en cuenta los objetivos de la investigación y los contenidos del marco teórico con el fin de conocer la opinión de los trabajadores con relación al tema objeto de estudio.

Revisión bibliográfica: esta técnica se utilizó para la recopilación de la información necesaria en la construcción o desarrollo tanto del problema de investigación como del marco teórico. En tal sentido, se hizo uso de diversos instrumentos para el almacenamiento de información, tales como: pendrive, hojas y fichas con la finalidad de hacer más accesible la información necesaria para el desarrollo del presente trabajo.

3.6.- Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez aplicado el instrumento (cuestionario), los datos obtenidos fueron registrados de forma manual, en cuadros de frecuencia absoluta y porcentual; los resultados se analizaron e interpretaron utilizando el análisis cualitativo y cuantitativo.

CAPÍTULO IV

4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se resaltan los resultados con sus respectivos análisis y las diversas técnicas para el desarrollo de esta parte de la investigación, se presentan los resultados de la investigación en cuadros estadísticos donde se evidencian las respuestas en forma absoluta y porcentual. Considerando las opiniones en forma porcentual, se realizó el análisis explicativo respectivo.

El tipo de análisis que se aplicó fue simple, el cual contempla que “es el enfrentamiento y comparación de los resultados con lo planteado por los autores estudiados en el marco teórico y con los resultados obtenidos, para buscar coincidencias y diferencias”. (Arias, 2012, p. 159) Es decir se relacionó el dato obtenido con la teoría planteada. El propósito del análisis consiste en “resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación” (Balestrini, 2002, p. 169). Por lo tanto, se realizó un análisis simple de los resultados que se obtuvieron. En relación a esta información los resultados son objeto de un análisis cuantitativo y cualitativo.

4.1.1 DATOS DEMOGRAFICOS DEL PERSONAL AUSENTISTA DEL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA ALIMENTOS POLAR COMERCIAL (APC), PLANTA MARIGUITAR.

Los resultados se presentaron en cuadros de frecuencias simple, y se tomaron en cuenta los ítems, su distribución absoluta y porcentual, los totales y sus fuentes y posteriormente su análisis. Cuando los datos estadísticos se presentan a través de un conjunto de filas y de columnas que responden a un ordenamiento lógico.

La primera parte del diagnóstico se centró en identificar ciertos datos demográficos del personal ausentista que labora en al Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, cuyos resultados se muestran en los Cuadros N° 1, 2, 3, 4, 5,6,7,8,9,10.

Cuadro 1: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en al área de cierre de atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el Sexo.

Indicadores	Frecuencia	%
Masculino	24	70.59
Femenino	10	29.41
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 70,59% son de sexo masculino y 29,41% femenino, por lo tanto, la mayoría de la población ausentista es de sexo masculino, lo cual puede obedecer a la naturaleza de la labor que se realiza en esta área que es la del área empaque y cierre de atún; donde el perfil del cargo requiere un mayor esfuerzo físico. Los hombres trabajan más a menudo en movimiento y desplazan cargas más pesadas; y las mujeres de pie están más a menudo en posición estática realizando trabajos repetitivos con un menor esfuerzo físico.

Cuadro 2: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el área de cierre de atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según la nacionalidad.

Indicadores	Frecuencia	%
Venezolano(a)	34	100
Extranjero(a)		
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 100% son de nacionalidad venezolana. Esto es importante porque la nacionalidad significa una relación legal entre una persona y un estado. Estos resultados permiten señalar que esta organización cumple con las normativas legales a la hora de contratar personal, ya que el artículo 27 de la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece que: “El noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono o una patrona, que ocupen un mínimo de diez, deben ser venezolanos o venezolanas.”

Cuadro 3: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según la Edad.

Indicadores	Frecuencia	%
18-25 años	7	20.5
26-35 años	7	20.5
36-45 años	20	58.8
46 y más años		
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 58,8% tienen entre 36 y 45 años, en cambio el 20,5% tienen entre 18 y 25 años y en igual número entre 26 y 35 años. Estos resultados permiten concluir que la población ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, es relativamente joven que oscila entre 18 y 45 años de edad. Sin embargo, el mayor porcentaje lo tienen los trabajadores con edades de 36 a 45 años que en su mayoría manifestaron cansancio por su edad.

Así como el conocimiento fresco de un técnico o profesional joven en su área, puede contribuir al crecimiento de una empresa, la experiencia laboral de un adulto maduro puede contribuir a proponer nuevas alternativas, que por su experiencia fueron vividas en su momento. (Bohlander y Sherman, 2001).

El trabajo en ambos casos debe ser analizado, valorado y orientado hacia el desarrollo de las entidades, puesto que los Recursos Humanos son una

de las fuentes importantes para el desarrollo de las mismas. Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, entre otros, son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones.

Cuadro 4: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el Estado Civil

Indicadores	Frecuencia	%
Solero(a)	22	64.70
Casado(a)	5	14.7
Concubinato	7	20.5
Divorciado(a)		
Viudo(a)		
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

Los resultados presentados en este cuadro indican que el 64,70% de los trabajadores son solteros, 14,7% son casados y 20,5% están en relación de concubinato. Lo que permite señalar que la mayoría de la población ausentista que labora en al Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar no tienen un hogar formalmente constituido.

El estado civil es el conjunto de cualidades o condiciones de una persona que producen consecuencias jurídicas y que se refieren a su posición dentro de una comunidad política, a su condición frente a su familia y a la persona en sí misma, independientemente de sus relaciones con los demás. (Cepero, 2005). El estado civil es un atributo de la personalidad y por esta razón origina en el

individuo una serie de ventajas, de deberes y obligaciones, es propio de las personas físicas o naturales.

Cuadro 5: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el Número de hijos.

Indicadores	Frecuencia	%
Ninguno	6	17.6
De 1 a 3	22	64.70
De 4 a 6	6	17.6
De 7 a 10		
De 11 en adelante		
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 64,7% tienen de 1 a 3 hijos, 17,6% ninguno y 17,6% de 4 a 6 hijos. Se puede observar que en relación a los resultados del cuadro anterior, que a pesar de ser solteros la mayoría de los trabajadores tienen hijos.

Los hijos no obstaculizan el empleo femenino ni masculino por cuenta propia, y la probabilidad de este correlaciona negativamente con el número de horas de trabajo del cónyuge y positivamente con el hecho de que este también sea un trabajador independiente, la relación causal de estas correlaciones es difícil de establecer. Sin embargo, puede ser tomado como un factor para ausentarse del trabajo en un momento determinado.

Cuadro 6: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el Número de personas que están bajo su dependencia.

Indicadores	Frecuencia	%
Ninguno		
De 1 a 3	22	64.70
De 4 a 6	12	35.29
De 7 a 10		
De 11 en adelante		
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 64,7% tienen de 1 a 3 personas bajo su responsabilidad y 35,29% de 4 a 6 personas. Estos resultados permiten señalar que la totalidad de los trabajadores de esta área tienen personas bajo su dependencia

En este contexto, se ha reconocido que el incremento en la calidad de vida laboral de los empleados tiene beneficios tangibles e intangibles en las organizaciones en términos de la satisfacción, motivación y compromiso organizacional, para él y las personas que dependen de este. Cepero (pag.35 2005), reporta una relación positiva al examinar la influencia del equilibrio trabajo-familia sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La incorporación de políticas organizacionales fomentadoras de la integración familia-trabajo reduce, significativamente, los niveles de ausentismo y mejoran el desempeño laboral en general y la ayuda económica y social que el trabajador recibe.

Cuadro 7: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según los estudios que posee.

Indicadores	Frecuencia	%
Primaria	10	29.41
Secundaria	14	41.17
Universitaria	10	29.41
Otros		
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 41,17% tienen estudios de secundaria, 29,41% universitaria y 29,41% primaria, por lo tanto, estos resultados indican que la mayoría son bachilleres, lo cual puede obedecer a que el perfil del cargo no requiere un mayor nivel académico, sino que requiere de un mayor esfuerzo físico.

La formación académica no debe ser entendida como una simple recepción de datos y acumulación de títulos. Es parte de un proceso de crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica y crítica, y al mismo tiempo estar preparado para la resolución de problemas y a desarrollar tareas importantes en su sitio de trabajo que le permitirá de gozar mejores beneficios sociales.

Cuadro 8: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el horario de trabajo.

Indicadores	Frecuencia	%
Diurno	5	14.7
Nocturno	5	14.7
Mixto	24	70.5
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 70,5% tienen horario de trabajo mixto, 14,7% diurno y en igual porcentaje nocturno.

Implantar un horario de trabajo formal en la práctica ayuda a que las personas organicen su día a día correctamente y sepan qué cosas pueden hacer y cuáles no fuera del centro de trabajo. De esta manera, se favorece la integración del trabajo con la vida familiar, esa asignatura pendiente porque en muchas empresas no se respeta el horario, sobre todo a la hora de fijar la salida. (Bohlander, pag.121 2001)

El hecho de no respetar un horario de trabajo suele ser una consecuencia de una mala organización del equipo. No se está repartiendo bien el trabajo, no se cuenta con personal adecuado, no se dispone de formación o medios, no se han establecido formalmente procesos eficaces, son algunas de las causas más habituales de la extensión de la jornada laboral.

Cuadro 9: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según el cargo que ocupa.

Indicadores	Frecuencia	%
Gerente	1	2.94
Asistente Administrativo	2	5.88
Jefe de almacén	2	5.88
Obrero	29	85.2
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 85,2% son obreros, 5,88% jefe de almacén, 5, 88% asistente administrativo y 2,94% gerentes. Lo que implica que la mayoría ocupa un cargo de esfuerzo físico o manual.

La descripción operativa del puesto de trabajo, siendo importante en sí misma para un correcto desarrollo de las políticas de recursos humanos, también ayuda a maximizar el desempeño y la productividad del mismo. (Kaempffer, pag.72 2004) Otro de los factores que implica la descripción del puesto de trabajo es que permite la valoración del mismo, la selección de la persona idónea para el mismo y la posibilidad de evaluar el desempeño de la persona que desarrolla un puesto de trabajo determinado.

Una descripción correcta del puesto de trabajo ayuda a determinar qué factores harán que el desempeño del mismo sea eficaz. En este aspecto hacer una correcta descripción del puesto de trabajo ayuda a determinar los requerimientos del mismo.

Cuadro 10: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según los años que tiene desempeñando el cargo.

Indicadores	Frecuencia	%
De 0 a 5	10	29.41
De 6 a 10	4	11.76
De 11 a 15	4	11.76
De 16 a 20	16	47.05
Más de 21		
Totales		100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 47,05% tienen de 16 a 20 años en el cargo, 29,41% de 0 a 5 años, 11,76% de 6 a 10 años y 11,76% de 11 a 15 años. Estos resultados permiten indicar que la mayoría de los trabajadores tienen cierto tiempo en el mismo cargo, sin ser ascendidos, lo que genera desmotivación en los trabajadores y falta de interés por el trabajo que se realiza.

Cuadro 11: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista que labora en el Área de Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, según los años de antigüedad en la empresa.

Indicadores	Frecuencia	%
De 0 a 5	4	11.76
De 6 a 10	10	29.41
De 11 a 15	16	47.05
De 16 a 20	4	11.76
Más de 21		
Totales		100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el cuadro podemos observar que el 47,05% tienen de 11 a 15 años de antigüedad en la empresa 29,41% de 6 a 10 años, 11.76% de 0 a 5 años y 11,76% de 16 a 20 años. Se puede notar, que la mayoría durante ese tiempo no han sido promovidos desde el momento que ingresaron a la institución, lo que da lugar a altos niveles de desmotivación y apatía por el trabajo que realizan los mismos, lo que a su vez aumenta la frecuencia de ausentismo laboral en el Área de Cierre de empaque de la empresa Alimentos Polar Comercial APC Planta Mariguitar.

4.1.2. CAUSAS QUE PROVOCAN QUE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA ALIMENTOS POLAR COMERCIAL (APC), PLANTA MARIGUITAR, FALTEN A SU PUESTO DE TRABAJO

La segunda parte de diagnóstico se centró en identificar y jerarquizar las causas que provocan que los trabajadores del Área de Cierre de Atún de la empresa alimentos polar comercial APC planta mariguitar se ausenten de sus puestos de trabajo y los resultados se presentan en el cuadro número 12.

Cuadro 12: Identificación y jerarquización de las causas indicadas por los trabajadores del Área de Cierre de Atún de la empresa alimentos polar, planta Mariguitar que provocan su ausencia, retardo o abandono de su sitio de trabajo.

Indicadores	Frecuencia	%
Ambiente inapropiado	14	41.17
Ausencias por enfermedad de algún familiar		
Compra de alimentos		
Por problema de salud del trabajador injustificado y justificado	10	29.4
Accidente de trabajo		
Falta de Supervisión		
Exceso de trabajo		
Falta de motivación y estímulo por parte de la	5	14.7

institución		
Por falta de transporte		
Cierre de vía pública		
Bajos salarios	5	14.7
No existe una buena relación con el grupo de trabajo		
Sobrecarga laboral		
Retardo involuntario por motivos personales		
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que 41,17% opinan que las causas del ausentismo son por Ambiente inapropiado, 29,4% por problema de salud del trabajador injustificado y justificado, 14,7% falta de motivación y estímulo por parte de la institución, y 14,7% por Bajos salarios.

La medición del ausentismo laboral nunca podrá ser completamente objetiva, puesto que las ausencias al trabajo comprenden la interacción de un sin número de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos, en el individuo que se ausenta. Las causas señaladas se pueden explicar de la siguiente manera:

El ambiente inapropiado se constituye en la empresa como un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, y en la productividad del trabajador,

debido a que las condiciones del área no son las más favorables para el desempeño de sus funciones.

Por su parte, los problemas de salud del empleado injustificado y justificado, originan que la organización no pueda cumplir su misión, además debe suplir las ausencias generando pérdidas de gran importancia para la Institución.

Por otro lado, la falta de motivación y estímulo por parte de la institución y el poco reconocimiento del trabajo realizado ocasiona desánimo lo que conlleva a que el trabajador no se desempeñe de manera eficiente en sus actividades diarias.

Aunado a esto, los bajos salarios, provocan gran preocupación ya que estos influyen en las condiciones económicas y sociales de la población laboral de la empresa; debido a que los ingresos que se perciben en la actualidad, no les alcanzan para satisfacer las necesidades básicas del trabajador, debido a la crisis económica a los niveles de inflación altos que vive el país.

4.1.3. CONSECUENCIAS QUE PRODUCE EL AUSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE CIERRE DE ATÚN DE LA EMPRESA ALIMENTOS POLAR COMERCIAL (APC), PLANTA MARIGUITAR

La tercera parte del diagnóstico se centró en identificar y jerarquizar las consecuencias que produce el ausentismo laboral en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar, Planta Mariguitar tanto para la organización como para el trabajador y los resultados se presentan en los cuadros N° 13 y 14.

Cuadro 13: Identificación y jerarquización de las consecuencias señaladas para la organización por ausencia, retardo o abandono del sitio de trabajo por parte de los trabajadores.

Indicadores	Frecuencia	%
Disminución de la producción	20	58.8
Retraso en la producción	10	29.4
Disminución de las ganancias	4	11.7
Totales		100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016.

El cuadro reflejó que el 58,8% de los trabajadores encuestados dicen que las consecuencias del ausentismo laboral originan disminución de la producción, 29,4% retrasos en la producción y 11,7% disminución de las ganancias.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede inferir que la disminución de la producción, se debe por la ausencia continua del personal calificado, dando lugar a un nuevo proceso de capacitación y entrenamiento de otro trabajador que no cuenta con las habilidades y destrezas necesarias que exige el cargo. Por esta razón también se ocasionan los retrasos en la producción y el riesgo de que ocurra un accidente laboral. En tal sentido, se puede notar que al bajar la productividad de la organización, habrá una disminución de las ganancias y la rentabilidad de la empresa se verá afectada; estas consecuencias actúan de manera sistematizada, se relacionan entre sí.

Tal como expresa Mesav y Kaempffer (pag.56 2004), “El ausentismo laboral conlleva variados efectos negativos para el propio ausentista, para sus

compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado”. En este aspecto, 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 pudiera llegar a sus metas si los empleados no van a laborar.

El cálculo real de los costos del ausentismo es muy difícil de conseguir, teniendo en cuenta la complejidad de este fenómeno. Se reconocen los costos directos, que son más sencillos de calcular, y los costos indirectos, que usualmente se estiman con base en el tipo de empresa y el sector productivo de que se trate.

Por lo tanto, “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 más hace el trabajo cuando una persona está ausente. (Izquierdo, pag.71 2015).

Cuadro 14: Distribución absoluta y porcentual del personal ausentista según las consecuencias laborales para el trabajador del Área del Cierre de Atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar por su ausencia, retardos o abandono de su sitio de trabajo.

Indicadores	Frecuencia	%
Caída de los salarios del trabajador		
Cesantía de trabajado		
Pérdida de beneficios (becas, bonos)		
Todas las anteriores	34	100
Totales	34	100

Fuente: cuestionario aplicado, 2016

El cuadro reflejó que 100% consideró que las consecuencias del ausentismo laboral para el trabajador son por todas las anteriores (caída de los salarios del trabajador, reflejado por los pocos aportes económicos producto de los índices inflacionarios, el pago de bono de alimentación no les alcanza y que se cancela según días trabajados, cesantía, representada por pérdida de beneficios como becas, bonos, que el patrono no asigna o descuenta por las inasistencias).

De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos apreciar que el 87% del total de trabajadores encuestados, representados por 32 de ellos, hace uso consiente de los equipo de protección personal, por su parte el 13% representado por solo 8 personas, confesaron no hacer uso correcto de los mismos al momento de realizar su trabajo; esto nos impulsa a la idea de no existe la suficiente supervisión tanto del supervisor del área como del encargado de seguridad de la institución, dándole la libertad al trabajador de

estar en las áreas de trabajo sin sus implementos de seguridad, así como también el usar los mismos de manera inadecuada; sin considerar el peligro a los cuales están expuestos. Los equipos de protección personal son estrictamente necesarios, sobre todo cuando los riesgos no han podido ser eliminados por completo.

CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas del estudio son:

Las características demográficas del personal que labora en el Departamento de Producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, corresponden a personas venezolanas de sexo masculino predominante, con edades entre 36 a 45 años, la mayoría solteros, tienen de 1 a 3 hijos, igual que el número de personas que están bajo su dependencia, con un nivel de estudios secundarios.

Las causas principales del ausentismo laboral en el Departamento de Producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC) son por ambiente inapropiado, por problema de salud del trabajador y bajos salarios, falta de motivación y estímulo por parte de la institución.

Las consecuencias que genera el ausentismo laboral en el Departamento de Producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, son un problema que está influenciado por múltiples causas y factores tanto internos como externos ocasionando una disminución y retrasos significativos en la producción, y por lo tanto, pérdidas económicas importantes, que se deben tomar en cuenta para a fin de implementar estrategias que disminuyan tales efectos en la Institución.

Las principales consecuencias que genera el ausentismo laboral para los trabajadores del área de cierre de atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar son: caída de salarios, cesantías de trabajo, pérdida de beneficios (becas y bonos).

RECOMENDACIONES

En base a lo estudiado, se recomienda:

Mejorar la comunicación del supervisor y sus colaboradores a fin de conocer cuáles son las necesidades de los trabajadores y permita fomentar iniciativas que incluyan el trabajo en equipo, tales como; organizar actividades para que se genere más confianza y familiaridad entre las personas. Estas actividades pueden ser culturales, deportivas, agasajos, con el fin de que mantengan una asistencia permanente a su trabajo, cumplan su horario completo y aumenten su rendimiento.

Propiciar un ambiente físico y un clima organizacional ameno, de manera que el trabajador desempeñe su trabajo diariamente en un ambiente limpio y en armonía, donde el trato con su jefe sea basado en la confianza, la cordialidad y el respeto. Esto podría influir de manera positiva en su comportamiento y podría disminuir el ausentismo laboral.

Dar reconocimiento, bonos especiales, de acuerdo a la capacidad financiera de la empresa, otorgar diplomas y placas que sirvan de incentivo a los trabajadores, aumenten la participación y la motivación de los mismos en sus actividades diarias.

Diseñar estrategias orientadas a capacitar y profundizar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, debido a que cuando el trabajador es consciente de que tiene posibilidades de mejorar y de ascender a una posición mayor en su trabajo, sus esfuerzos son mayores realizaría sus actividades de manera eficiente lo que contribuiría el aumento de la productividad en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARIAS, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme C.A. Quinta Edición.

BOHLANDER Y SHERMAN (2001) *Administración de recursos humanos*. Colombia. Editor Thomson.

CEPERO, M (2005). *Evidencia de la Motivación Docentes Sobre la Calidad total de la Educación*. Maracaibo: URBE.

CHIAVENATO (2007) *Administración De Recursos Humanos, el Capital Humano de las Organizaciones*. Madrid: Mc Graw/Interamericana. Sexta Edición.

CHIAVENATO, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*, Quinta Edición. Colombia: McGraw. Hill.

Escobar, H (2013) *El ausentismo en la organización*, Caracas

IZQUIERDO, M (2015) *Ausentismo Laboral*. Guía de estudio, Caracas

KAEMPPFER, M (2004) *Ausentismo Laboral*. Colombia

KENNETH (2004) *Sistemas de información gerencial*. Decimosegunda edición México: Pearson Educación

MEZA, Y KAEMPPFER (2004) *Ausentismo laboral en algunas empresas de Chile*. Universidad de Chile

PARADA , J (2003) *Faltas en el tTrabajo*. Mimeografiado

PEARSON (2005) *Fundamentos de dministracion Financiera. Edition Limited*.
México

ROBBINS, S (2004) *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson
Educación, Edición 10ª

SÁNCHEZ, M (2008), *Ausentismo por Enfermedades Diligencias Personales*.
Tecnológico de Antioquia. Colombia

SILVESTRINI, M (2008) *Fuentes de información primarias, secundarias*.
Argentina. Enero.

STONER F (2004). *Administración*. 6a. México: Pretince

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999).
Gaceta Oficial N° 5.543 del 24 de Marzo. Enmienda N° 1. Gaceta Oficial N°
5.908. Caracas. Editorial Corporación AGR, S.C.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
(2012). Decreto N° 8.938 30 de Abril 2012.

BENÍTEZ, J (2006) *El Ausentismo Laboral del Personal Base en la Empresa
Alimentos Polar Comercial C.A – Planta Enlatados Mariguitar. Enero – Junio
año 2006*. Presentado como Requisito Parcial para Optar al Título de
Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Oriente
Núcleo de Sucre

BOADA & VALLEJO, (2005). *Condiciones que Fomentan el Ausentismo Laboral en el Personal de Enfermería y su Impacto Financiero en una Institución de Salud de alta Complejidad. Bogotá.*

FRANCO Y VENTO (2003), *Causas del Ausentismo Laboral en la Empresa Hidrocaribe, ubicada en Carúpano, Estado Sucre, año 2001-2002.* Universidad de Oriente.

LEONETT Y MÉNDEZ (2005) *Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente “la Fuente” Maturín estado Monagas*”. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos Universidad de Oriente Núcleo de Monagas

MARCANO Y RENGEL (2009) *Ausentismo Laboral de los Empleados y obreros del Ambulatorio Urb. III. Dr. Arquímedes Fuentes Serrano. Cumaná – Sucre.* Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Administración- Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Sierra y Hurtado (2012) *Factores asociados al Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería que Labora en el Eervicio de Medicina I y II, en el Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar, durante el periodo Abril –Julio 2011.* Universidad de Oriente

VELÁSQUEZ, F. (2015) *Caracterización del Ausentismo Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá Cumaná Estado Sucre Venezuela año 2014-2015.* Tesis presentada ante Ministerio del Poder Popular para la Salud; Servicio Autónomo Instituto de Altos.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Instrumento de recolección de información

Estimado trabajador:

El presente cuestionario persigue recoger información para llevar a cabo una investigación acerca del ausentismo laboral en el Departamento de Producción del Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, Estado Sucre. Año 2016.

La información recolectada a través del presente instrumento será de carácter estrictamente confidencial y no compromete, bajo ninguna circunstancia, su cargo o estabilidad laboral. Se garantiza que los datos suministrados serán utilizados únicamente para fines académicos.

Agradecemos de antemano la veracidad y objetividad en la información suministrada al momento de responder las interrogantes. Para lo cual se sugiere seguir las siguientes Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se le formula, marque con una equis (X) la respuesta que considere en cada interrogante y por favor no deje ninguna pregunta sin responder.

Br. Anailys González, C.I. 18.776.480

Br. José Miguel Rojas, C.I. 24.513.334

**CUESTIONARIO DISEÑADO PARA ANALIZAR EL AUSENTISMO LABORAL
EN EL DEPARTAMENTO DE PRODUCCION DEL ÁREA DE CIERRE DE
ATUN DE LA EMPRESA ALIMENTOS POLAR COMERCIAL (APC), PLANTA
MARIGUITAR, ESTADO SUCRE.**

I. DATOS DEMOGRAFICOS

Datos Personales

1.- Sexo

___M ___F

2. Nacionalidad:

___Venezolano (a)

___Extranjero (a)

3.- Edad

___18-25 años

___26-35 años

___36- 45 años

___46 y más años

4.- Estado Civil:

___Soltero(a)

___Casado(a)

___Concubino (a)

___Divorciado(a)

___Viudo (a)

5. Número de hijos:

___Ninguno

___De 1 a 3

- De 4 a 6
- De 7 a 10
- De 11 en adelante

6. Número de personas que están bajo su dependencia:

- Ninguno
- De 1 a 3
- De 4 a 6
- De 7 a 10
- De 11 en adelante

Datos Laborales

7.- Estudios que posee:

- Primaria
- Secundaria
- Universitaria
- Otro (especifique) _____

8.- Horario de trabajo

- Diurno
- Nocturno
- Mixto

9.- Cargo que ocupa:

10.- Tiempo en el cargo (años):

- De 0 a 5
- De 6 a 10
- De 11 a 15

___ De 16 a 20

___ Más de 21

11.- Tiempo de antigüedad en la empresa (años):

II.- CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL

12. Identifique cuales de estas causas han impedido que usted asista a su sitio de trabajo. Puede identificar hasta seis, enumerándolas del 1 al 6, donde el 1 es la más importante.

___ Bajos salarios

___ Falta de Supervisión

___ Ambiente inapropiado

___ Exceso de trabajo

___ No existe una buena relación con el grupo de trabajo

___ Sobrecarga laboral

___ Accidente de trabajo

___ Falta de motivación y estímulo por parte de la institución

___ Por problema de salud del trabajador injustificado y justificado

___ Retardo involuntario por motivos personales

___ Ausencias por enfermedad de algún familiar

___ Por falta de transporte

___ Cierre de vía pública

III.- CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO LABORAL

13.- Identifique

___ Disminución de la producción

- Retrasos en la producción
- Disminución de las Ganancias
- Todas las anteriores

14.- Consecuencias del ausentismo laboral para el trabajador del Departamento de Producción, específicamente en el Área de Cierre de Atún de la Empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar.

- Caída de los salarios del trabajador
- Cesantía del trabajador
- Pérdida de beneficios (Becas, bonos)
- Todas las anteriores

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Análisis del ausentismo laboral en el departamento de producción del área de cierre de atún de la empresa alimentos polar comercial, (apc) planta mariguitar, estado sucre. Año 2016
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Gonzalez Cova Anailys Carolina	CVLAC	18.776.480
	e-mail	anailys_87@hotmail.com
	e-mail	
Rojas José Miguel	CVLAC	24.513.334
	e-mail	jmiguelr09@hotmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

ausentismo laboral, causas, consecuencias.
--

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Recursos Humanos

Resumen:

El ausentismo se refiere a las ausencias en el momento en que los trabajadores deben estar trabajando normalmente. No siempre las causas del ausentismo dependen del propio empleado, sino de la organización y de factores externos al trabajador. En este sentido, se realizó este estudio denominado análisis del ausentismo laboral en el departamento de producción del área de cierre de atún de la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Mariguitar, Estado Sucre. Año 2016. La metodología utilizada fue de campo, con nivel descriptivo, y se aplicó un cuestionario a 34 trabajadores. Se concluyó que el ausentismo laboral se debe a un ambiente de trabajo inapropiado por problema de salud del trabajador justificado o no, bajo salarios, falta de motivación y estímulos por parte de la institución. Las consecuencias principales para la organización son: disminución de la producción, retrasos en la producción, disminución de las ganancias. De igual forma las consecuencias para el trabajador son: caída de los salarios, pérdida de beneficios (becas y bonos).

Descriptor: ausentismo laboral, causas, consecuencias.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Marina Luisa Patiño Rivero	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input checked="" type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLA	10.463.345
	e-mail	Marinaluisa456@hotmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

17	11	2016
-----------	-----------	-------------

Lenguaje: **SPA** _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Cursos Especial de Grado-gonzalezrojas.doc.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Linceciado(a) Gerencia de Recursos Humanos.

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente Nucleo de Sucre.

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. BOLAÑOS CUMPELO
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.

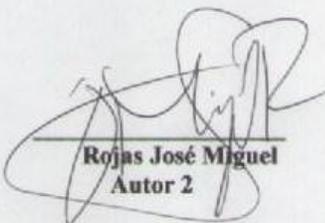
JABC/YGC/marija

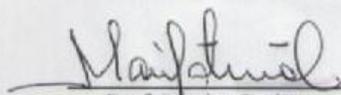
Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

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

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.


Gonzalez Anailys
Autor 1


Rojas José Miguel
Autor 2


Prof. Marina Patiño
Asesor