



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NÚCLEO MONAGAS

ANALISIS DEL ABSENTISMO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL
ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL DOCTOR “MANUEL NÚÑEZ TOVAR”
MATURÍN ESTADO MONAGAS

ASESOR ACADEMICO:

Msc. Marta Pérez

AUTORES:

Alzolay, Francis

CI: 23.532.469

Medrano, Edgardy

C.I: 23.897.259

Trabajo de Grado, Modalidad Tesis, presentado como requisito parcial para optar al
Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Maturín, Diciembre 2019.



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

**ANÁLISIS DEL ABSENTISMO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL
ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL DOCTOR "MANUEL NÚÑEZ TOVAR"
MATURÍN ESTADO MONAGAS.**

Presentado por:

Edgardy A. Medrano M.

C.I: 23.897.259

Francis J. Alzolay A.

C.I: 23.532.469

Aprobado por:

MSc. Martha Pérez

Asesor Académico

MSc. Milizza Coraspe

Jurado

MSc. Milagros Cruz

Jurado

DEDICATORIA

A mis padres, **Franklin Alzolay y Ana Acevedo** con mucho cariño y amor por ser las personas que me dieron la vida, a quien amo, quiero y admiro, ya que con sus sacrificios y comprensión me brindaron todo lo que estuvo a su alcance para que hoy en día pudiéramos ver nuestro gran sueño hecho realidad. **MIL GRACIAS, LOS AMO!**

A mi abuela **Juana Mota (+)** que no alcanzo a ver los resultados que con mucho esfuerzo he logrado, pues partio temporalmente de esta vida y aunque ya no este físicamente sigue viva en mis pensamientos, por eso a ti abuela dedico esto con mucho amor. **¡Vivirás por siempre en mi corazón!**

A mis hermanas **Juanita y francelis**, para que vean en mí un ejemplo digno de admiración, gracias por siempre apoyarme mis niñas.

A mi compañero de tesis, de carrera, de vida y de aventuras. **Edgardy**, no fue fácil el camino, pero lo logramos. A Dios gracias por permitir que disfrutemos de todos los éxitos juntos.

A mis compañeras de estudios, que estuvieron conmigo en un largo trayecto de la carrera. ¡Gracias Amigas!

FRANCIS ALZOLAY

DEDICATORIA

A mis padres, **Aleida Martinez y Edgar Medrano (+)** por haber creído y confiado en mí en todo momento, por regalarme el impulso de seguir hacia adelante. Papá, como me gustaría compartieras este éxito conmigo, solo me toca darte las gracias por todas tus enseñanzas.

A mis abuelos y tías por brindarme su cariño y apoyo.

A mi compañera de tesis, **Francis** por ser mi fiel compañera y ayudarme a nunca decaer. Gracias por estar a mi lado, que este sea uno más de los logros que obtendremos juntos.

EDGARDY MEDRANO

AGRADECIMIENTO

A **Dios** principalmente por proveerme humildad, sabiduría, conocimientos, por llenarme de paciencia para vencer las dificultades y sobre todo por permitirme cumplir esta meta tan anhelada.

A la **Universidad de Oriente (U.D.O.)**, Núcleo de Monagas - Maturín, por permitirme haberme formado en ella.

A los profesores por sus conocimientos y experiencias impartidas en el aula de clases.

FRANCIS ALZOLAY

AGRADECIMIENTO

A **Dios** todopoderoso por ser el protector y permitir que mis sueños se hagan realidad.

A la **Universidad de Oriente (U.D.O.)**, por darme la oportunidad de haber sido parte de ella y hacerme crecer como persona.

A los profesores por su paciencia y sus conocimientos,

EDGARDY MEDRANO

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE GENERAL.....	vii
INDICE DE CUADROS.....	ix
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.5 ALCANCE Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
CAPITULO II.....	8
MARCO TEORICO.....	8
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.2 BASES TEÓRICAS.....	10
2.2.1 Absentismo Laboral.....	10
2.2.2 Causas del Absentismo Laboral.....	11
2.2.3 Clasificación de Factores de Riesgo Psicosocial del absentismo laboral.....	13
2.2.4 Tipos de Absentismo Laboral.....	14
2.2.5 Socio-Económica de Venezuela.....	15
2.2.6 Efectos del Absentismo Laboral.....	15
2.2.7 Consideraciones para Minimizar el Absentismo Laboral.....	16
2.2.8 Desempeño Laboral.....	18
2.3 BASES LEGALES.....	19
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) ..	19
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Decreto N° 8.938 30 de abril de (2012).....	20
2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial N° 38.236, 26 Julio de (2005).....	21
2.4 BASES INSTITUCIONALES.....	22
2.4.1 Reseña Histórica.....	22
2.4.2 Misión.....	23
2.4.3Visión.....	23

2.4.4 Valores	23
2.5 DEFINICION DE TÉRMINOS BASICOS	24
CAPÍTULO III.....	26
MARCO METODOLÓGICO.....	26
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	26
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	27
3.3.1 Población.....	27
3.3.2 Muestra.....	27
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
3.4.1 Encuesta.....	28
3.4.2 Cuestionario	28
3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	29
3.6 SISTEMA DE VARIABLES	29
3.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
CAPITULO IV	32
ANALISIS DE LOS RESULTADOS	32
CAPITULO V	43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43
5.1 CONCLUSIONES	43
5.2 RECOMENDACIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS.....	47
HOJAS METADATOS.....	51

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA CON QUE FRECUENCIA SE AUSENTAN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL “DR.: MANUEL NÚÑEZ TOVAR.....	32
CUADRO N°2 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES POR NO AUSENTARSE DE SU ÁREA DE TRABAJO?	33
CUADRO N°3 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS O CONSECUENCIAS DEL ABSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL “DR. MANUEL NÚÑEZ TOVAR?	34
CUADRO N°4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE ¿CUALES SON LOS MODELOS DE ABSENTISMO EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL “DR. MANUEL NÚÑEZ TOVAR?.....	35
CUADRO N°5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE ¿CUÁLES SON LOS FACTORES INTERNOS QUE INFLUYEN EN EL ABSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE DETÉTICA DE HOSPITAL “MANUEL NÚÑEZ TOVAR?	36
CUADRO N°6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA ¿CUALES SON LOS FACTORES EXTERNOS QUE INFLUYEN EN EL ABSENTISMO EN EL ÁREA OBJETO DE DIETETICA DEL HOSPITAL DOCTOR MANUEL NÚÑEZ TOVAR?.....	37
CUADRO N°7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE ¿ QUE TIPO DE ABSENTISMO SE PRESENTAN EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL NÚÑEZ TOVAR	38
CUADRO N°8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ¿ DEBE USTED REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE SUS COMPAÑEROS CUANDO ESTÉ SE AUSENTA DE SUS LABORES?.....	39
CUADRO N°9 ¿CONSIDERA USTED QUE TIENE SOBRECARGA DE TRABAJO CUANDO SUS COMPAÑEROS SE AUSENTAN DE SUS ACTIVIDADES?.....	40

CUADRO N°10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE ¿CUÁLES SON LAS ACCIONES QUE DEBEN TOMARSE PARA MINIMIZAR EL ABSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL “DR. MANUEL NÚÑEZ TOVAR?.....	41
CUADRO N°11 ¿CONSIDERA USTED QUE SE DEBE IMPLEMENTAR UNA NUEVA FORMA DE SUPERVISION PARA EVITAR EL AUSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ TOVAR PARA ERRADICAR EL ABSENTISMO LABORAL?	42



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

**ANÁLISIS DEL ABSENTISMO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN
EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL DOCTOR “MANUEL NÚÑEZ
TOVAR” MATURÍN ESTADO MONAGAS.**

Autores:

Edgardy A. Medrano M

C.I: 23.897.259

Francis J. Alzolay A.

C.I: 23.532.469

Tutor Académico:

MSc. Martha Pérez

RESUMEN

La presente investigación realizada se basa en el análisis del absentismo laboral de los trabajadores en el área de dietética del hospital doctor “Manuel Núñez Tovar” Maturín estado Monagas, por consiguiente se destaca que se realizó un estudio de campo, ya que permitió obtener información de manera directa en cuanto a la realidad del estudio. Se tomó una población finita que fue la que nos aportaron la información para el desarrollo de la investigación. Además de la técnica de encuesta que permitió visualizar las necesidades de cada uno de los trabajadores en el área. Al concluir la investigación se pudo observar y llegar a la conclusión que en el área de Dietética del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar, los trabajadores de la misma se ausentan diariamente, por diferentes situaciones así como la falta de transporte es un factor externo, que influye en el absentismo laboral, por la crisis que padece el mismo en los actuales momentos, además; el tipo de absentismo es el voluntario y presencial, de igual manera se manifiesta falta de motivación y de materia prima. Es por eso que se requiere proporcionar a los trabajadores los insumos e implementos necesarios para cumplir con sus labores, además de atender las necesidades de los trabajadores para que estos no se ausenten, además de mantener una comunicación asertiva donde se les respete la opinión a los trabajadores para minimizar las faltas en el trabajo, y no se retrasen las actividades y proporcionar incentivos salariales. Con esta investigación y análisis realizado se pretende lograr que el área de dietética pueda identificar los factores que generan el absentismo laboral en la misma, permitiéndoles así buscar soluciones mediante las recomendaciones en pro de mejorar su rendimiento laboral y alcanzar la efectividad de la organización.

Palabras claves: Análisis, Absentismo, Supervisión

INTRODUCCIÓN

El absentismo laboral es toda ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes propios al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. Las causas del absentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la institución debido a la ineficiencia de supervisión, la sobrecarga de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado dentro de la institución y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

Cabe destacar que el absentismo no es solo físico, sino también psicológico, pues se han observado muchas distracciones en trabajadores que traen sus problemas del hogar al puesto de trabajo, otros se dejan de cumplir con sus funciones para pasar el tiempo paseándose por las oficinas sin dejar que los demás compañeros realicen sus actividades.

Las empresas están presentando debilidades en su funcionamiento por el bajo desempeño del talento humano debido al índice elevado de absentismo en sus trabajadores ocasionando poca productividad e eficiencia en la prestación de sus servicios, siempre se ha pensado que es el trabajador el causante del absentismo pero hay que tener en cuenta que dentro de la misma existen factores que lo ocasionan como la falta de supervisión, la débil integración de las personas lo que trae como consecuencia impactos psicológicos de una dirección deficiente.

Al efecto, se hace necesario diagnosticar, si efectivamente estas y no otras, pudieran ser las causas de un incremento en el absentismo laboral

existentes en el área de dietética del hospital doctor “Manuel Núñez Tovar” en Maturín estado Monagas, y cuales pudieran ser los correctivos a aplicar a los fines de manejar dicha situación, que mantenga la operatividad y la productividad necesaria, para el beneficio, tanto de la institución como de sus trabajadores. Es responsabilidad de todos los integrantes de la organización, principalmente de los gerentes; organizar y orientar las actividades que desarrolla el personal que está a su cargo.

El estudio tiene como propósito analizar el absentismo laboral en el área de dietética del hospital doctor “Manuel Núñez Tovar” en Maturín estado Monagas, atendiendo a las diferentes necesidades de cada empleado, para suministrarle el beneficio adecuado a través de una verdadera creación de valor, y está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Está conformado por el: Planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, delimitación de la investigación.

Capítulo II: Comprende: Antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, bases instituciones y la definición de términos.

Capítulo III: Esta comprendido por: Tipo, nivel de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, técnicas de análisis e interpretación de datos, sistema de variables y la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Análisis de los resultados.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El absentismo laboral puede definirse como toda ausencia de una persona en su puesto de trabajo, en las horas correspondientes a la jornada legal de trabajo. El absentismo laboral es un problema que indudablemente disminuye la productividad organizacional. Cuando un trabajador se ausenta de su puesto de trabajo, el responsable de la unidad administrativa debe distribuir las tareas del puesto vacante, lo que representa un incremento de la carga de trabajo para los miembros del equipo, sin que ello conlleve a una gratificación extra. Asimismo, el absentismo laboral, representa un reto continuo para la unidad de Recursos Humanos de la organización, pues en función de sus causas, implica la imposibilidad de que existan problemas de salud en el trabajador, seguridad laboral, desmotivación, entre otros.

El reto de las organizaciones es lograr que sus miembros trabajen en forma cooperativa para alcanzar la efectividad organizacional y satisfacer las demandas de la sociedad; sin embargo, esto muchas veces se ve afectado por factores internos y externos que condicionan su presencia en la organización.

En la actualidad Venezuela se encuentra afectada por una severa crisis política y económica, razón por la cual, el absentismo laboral se ha intensificado en los últimos años. Distintas empresas se han visto en la obligación de cerrar sus puertas y muchas de las que aún mantienen sus operaciones, no están en capacidad de proporcionar incentivos salariales que

permitan satisfacer las necesidades de sus trabajadores; lo cual genera desmotivación en los empleados y merma su nivel de compromiso con la organización, por lo que muchos deciden no asistir de manera regular a sus puestos de trabajo.

Por otra parte, las dificultades que enfrenta día a día el venezolano como la escasez de efectivo y déficit en el transporte público, impiden que el trabajador pueda cumplir de manera íntegra con su horario de trabajo, disminuyendo la efectividad de las organizaciones.

Las organizaciones públicas no son ajenas a esta realidad e incluso, el nivel de absentismo tiende a ser más elevado, pues aunado a las causas anteriormente expuestas, la deficiente supervisión del personal, promueve que los trabajadores incumplan con sus obligaciones por cualquier causa, ya sea interna o externa. Tal es el caso del área de dietética del Hospital Doctor “Manuel Núñez Tovar”, que actualmente presenta problemas de operatividad, debido a la constante ausencia de muchos de sus trabajadores. En función a lo antes expuesto surgen las siguientes interrogantes:

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuál es la situación actual del absentismo laboral en el área de dietética del hospital Dr. “Manuel Núñez Tovar” Maturín estado Monagas?
- ¿Cuáles se consideran las causas del absentismo laboral existentes en los trabajadores y las trabajadoras del área de dietética del hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”?

- ¿Cuáles son los tipos de absentismo laboral en el área de dietética del hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”?
- ¿Cuáles son las estrategias para minimizar el absentismo laboral existente en el área de dietética del hospital Dr. “Manuel Núñez Tovar”?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

- Analizar el absentismo laboral de los trabajadores en el área de dietética del hospital doctor “Manuel Núñez Tovar” Maturín estado Monagas.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual en relación al absentismo laboral en el área de dietética del hospital Dr. “Manuel Núñez Tovar” en Maturín estado Monagas.
- Identificar las causas del absentismo laboral existente en el área de dietética del hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar.
- Conocer los tipos de Absentismo Laboral en el área de dietética del hospital Dr. “Manuel Núñez Tovar.
- Considerar estrategias para la minimización del absentismo laboral existente en el área de dietética del hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”?

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En los actuales momentos muchas empresas han venido presentando absentismo en su talento humano, aspecto éste debe ser atendido de manera permanente, ya que afecta la productividad de las organizaciones, aumenta los costos de personal y además incrementa la carga de trabajo, lo que incide en el nivel de satisfacción de los empleados y por consiguiente, en el clima organizacional.

En este sentido, la investigación se justifica porque brinda al Área de Dietética del Hospital “Dr.: Manuel Núñez Tovar “Maturín estado Monagas, una serie de acciones a seguir, para reducir progresivamente el absentismo laboral. Asimismo, la investigación permitirá establecer y mejorar las estrategias para lograr hacer factible el compromiso de los trabajadores para tener un mejor desempeño laboral dentro de la institución. La realización de este estudio genera aporte para:

La Institución: Ayudará a identificar los factores que generan el absentismo laboral en la misma, permitiéndoles así buscar soluciones mediante las recomendaciones en pro de mejorar su rendimiento laboral y reducción de gastos.

La UDO: Porque es una herramienta basada en su estructura de antecedentes y metodología la cual sirve de aporte a: la Universidad De Oriente, estudiantes, y profesionales interesados en la materia del absentismo laboral.

Los Investigadores: Para el aprovechamiento y utilización como fuente de consulta para los estudiantes de Recursos Humanos y otras áreas, de tal

manera que puedan fomentar la investigación y desarrollo de los futuros profesionales es decir, sirve de guía para otras investigaciones.

1.5 ALCANCE Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación está orientada a analizar el absentismo laboral en el área de dietética del hospital doctor “Manuel Núñez Tovar” ubicado en la avenida Bicentenario en Maturín estado Monagas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Salazar, (2016), realizó un Trabajo Especial de Grado en la Universidad de Oriente, para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos que lleva por nombre: “El absentismo laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores de la empresa Ferretería Mis Nietos C.A”. el objetivo general fue analizar el absentismo laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores de la empresa Ferretería Mis Nietos C.A

El autor concluyó que la empresa no toma en cuenta a la mayoría de los trabajadores cuando se discute una decisión que los involucra a ellos directamente por lo que se sienten desmotivados porque consideran que no son parte importante en ella, pues no se le escuchan sus peticiones para solventar sus necesidades.

Este aporte guarda relación con la presente investigación debido a que en los actuales momentos el absentismo laboral es un problema que está presente en casi todas las organizaciones del país por lo que es de vital importancia analizar las causas y factores que los ocasionan de tal manera se puedan corregir las fallas que se estén presentando a nivel gerencial en la empresa u organización.

Martínez (2015), realizó un trabajo de Grado en la Universidad de Carabobo para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales,

titulado: “Análisis del absentismo laboral en los trabajadores de la empresa Sertormeca C.A Valencia estado Carabobo”, el objetivo general fue analizar el absentismo en los trabajadores de la empresa Sertormeca C.A, Valencia estado Carabobo. El autor concluye que los asuntos personales son la causa que mayor incidencia tiene en las interrupciones de la jornada de trabajo de los empleados de la empresa, el absentismo físico injustificado y la estabilidad emocional del trabajador, se puede ver ligada a problemas en el ramo familiar por ende a razones personales que interfieren con su jornada laboral impidiéndoles asistir a su trabajo, lo que quiere decir que los factores externos son causales del absentismo físico de los trabajadores de la misma.

El aporte guarda relación con la presente investigación porque se busca analizar las causas y factores que inciden en el absentismo del talento humano de las diferentes empresas, por ser éste un factor detonante en la productividad de las mismas, por lo que se sugieren alternativas de solución como tener presente las necesidades del personal para que estos se sientan satisfechos y puedan realizar sus actividades diariamente, para el logro de un buen desempeño laboral.

López. (2014). En su trabajo especial de grado en la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, titulado: “Análisis de la Incidencia del Absentismo Laboral en la Gerencia de Servicios Logísticos de PDVSA división Furrial Estado Monagas” el objetivo general fue analizar la incidencia del absentismo Laboral en la Gerencia de Servicios Logísticos de PDVSA división Furrial Estado Monagas.

El autor concluye que de acuerdo a los datos encontrados le permite afirmar que existe una percepción negativa de la organización y una bajo sentido de pertenencia a los trabajadores adscritos a la Gerencia objeto de

estudio, lo que genera un alto índice de ausentismo se conoció que las causas comunes que originan el ausentismo laboral son de índole personal.

La investigación guarda relación con el presente estudio debido a que es importante que se tome en cuenta al personal de la empresa en la toma de decisiones en la misma, además de hacerlos participar en todas las actividades que se realicen en la misma, de tal manera se sientan que son importantes en la organización.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Absentismo Laboral

El absentismo laboral es un conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado puesto de trabajo, justificado o no. Al respecto Chiavenato, I (2010), define que:

El absentismo laboral es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencia de los empleados; en un sentido más amplio, es la suma de los períodos, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización”, (pág. 203).

Lo que indica que el absentismo laboral puede llegar a ser una de las razones más justificativa para la culminación de un contrato de trabajo por voluntad del empleador, siempre y cuando la causa objetiva no sea justificada.

Por otro lado el absentismo laboral es una situación de incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral condicionada por la ausencia o no presencia del trabajador en su puesto dentro del total de horas de trabajo

pautadas por convenio colectivo o a nivel de empresas. Al respecto Malavé, (2015) señala: “El ausentismo laboral es la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo, el cual puede ser voluntario o justificado”. (p45). De lo establecido por el autor se puede decir que el absentismo laboral es la ausencia del talento humano en el puesto de trabajo, lo que ocasiona pérdidas para la empresa y la poca productividad en la misma.

2.2.2 Causas del Absentismo Laboral

Las causas del absentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la supervisión rígida, la mala distribución de las tareas de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración de empleado en la organización y el impacto psicológico de una gerencia autocrática.

El absentismo está relacionado con algunos factores las cuales son las causas de los mismos. En este sentido Arias, M. (2013), refiere que las causas del Absentismo son debido a ciertos factores, los cuales pueden ser:

Factores Internos: selección de personal y método de asignación en el trabajo, deficientes, fatiga, exceso o escasez de personal, demanda irregular de los productos o servicios de la organización que impide un empleo estable.

Factores Externos: de la colectividad, vivienda inadecuada, problemas de compras, transporte deficiente, en los personales, enfermedad accidentes y obligaciones del hogar (pag.112).

Un trabajador siempre regula su conducta, según lo que sienta y perciba en su entorno, su comportamiento se encuentra bajo influencia de la cultura, la organización familiar; social; económica y política, que constituyen

el medio que lo rodea, toda conducta está provocada por algún factor, no puede pensarse que esta surja de la nada; siempre encontrará algún móvil, algún, motivo detrás de ella. Muchas veces la empresa emplea políticas o formas de organización que invitan a sus trabajadores a no asistir a sus puestos de trabajo, la cultura organizacional y los sistemas de control de asistencia que tengan las empresas influirán directamente en la gestión de este problema, existen una serie de causas comunes por parte de las empresas y que afectan a los trabajadores:

El ser humano regula su conducta, según lo que sienta y perciba en su entorno. Al respecto Arias, C. (2014) expresa que: “Toda la conducta está provocada por algún factor, no puede pensarse que esta surja de la nada; siempre se encuentra algún móvil, algún motivo detrás de ella” (p, 323). De acuerdo a lo anterior, el autor considera que existe una diversidad de factores que influyen directa e indirectamente en el comportamiento del individuo; ante una situación determinada, por lo que se pueden considerar aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea.

Dentro de los factores que generan absentismo laboral según Mariño, (2016):

- 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. (p, 56).

Por ende, tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones desfavorables están el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como las consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador, por lo que el gerente de la institución debe centrar la atención en mejorar las condiciones laborales para que el talento humano se sienta satisfecho en el puesto de trabajo.

2.2.3 Clasificación de Factores de Riesgo Psicosocial del absentismo laboral

Según la OIT y OMS (1980) citado por Mariño, (2016) los factores psicosociales se clasifican en:

Medio ambiente físico de trabajo: se tratan de los factores de orden físico en general que, aparte de sus influencias directas como causas de accidentes y enfermedades profesionales, tienen una potencialidad estresante que incide en el bienestar y la satisfacción del trabajador.

Factores propios de la tarea: dentro de este punto se incluye la sobrecarga de trabajo que puede ser cuantitativa o cualitativa.

Organización del tiempo de trabajo: la duración de la jornada laboral, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pautas y descansos y los ritmos de trabajo (impuesto y fijo), estructuran en gran medida la forma de vida de la población activa, y son factores vinculados con la participación social y los problemas de salud".(p.76).

Se evidencia de acuerdo a lo que expresa el autor que los factores de riesgos inciden directamente en la salud de los trabajadores por lo que es importante mantener condiciones laborales en armonía y agradable, para

que estos se sientan satisfechos donde realizan sus actividades, lo que permitirá no ausentarse del lugar de trabajo.

2.2.4 Tipos de Absentismo Laboral

Se pueden presentar según Chiavenato, (2010), los siguientes tipos de absentismo laboral:

Ausentismo Legal e Involuntario: Se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido. Ejemplo de ello las enfermedades comunes

Ausentismo Personal o Voluntario: Se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Ejemplo ausencia sin notificación a los superiores.

Ausentismo Presencial: Consiste en acudir al trabajo, pero dedicando una parte de la jornada a actividades que no guarda relación con las tareas propias del puesto que se cumple. Ejemplo estando el trabajador en la empresa realiza otras actividades que están fuera de las asignadas.

Ausentismo por Razones Conocidas: es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su supervisor inmediato cuándo y por qué razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones tienen que estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son: pasear por los pasillos.

Ausentismo por Razones Ignoradas: Son todas aquellas que no pueden ser notificada con anterioridad al supervisor inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser de cualquier motivo inesperado. Ejemplo: muerte de familiares (p 456).

De acuerdo a lo establecido por el autor se puede decir que en toda empresa se presentan diferentes tipos de absentismo laboral, donde el talento humano de la empresa por diversas causas se ausenta de su trabajo en oportunidades se presentan reposos avalados por médicos de

procedencia dudosa, cualquier situación de insatisfacción y cualquier imprevisto puede inducir al mismo.

2.2.5 Socio-Económica de Venezuela

La crisis económica actual que vive el país es causada por una serie de elementos afectan directamente en la población más desposeída logrando tener los niveles más altos de hiperinflación, escasez alimentos, poca producción de bienes y servicios, aumento del desempleo, caída del PIB, pérdida del poder adquisitivo, escasez del dinero en efectivo y desmejora en los servicios públicos, situación crece y se expande por toda la geografía nacional, debido a las malas políticas monetarias y fiscales que adopta el gobierno de turno, ya que las mismas no se ajustan a la realidad de la nación.

El aparato productivo nacional se ha visto de una manera que no ha podido salir a flote, cada vez es sumergido al abismo y a la incertidumbre de todos por igual lo que ha traído como consecuencia el cierre de muchas empresa dejando a muchos sin el sustento para sus familias obligándolos de una u otra forma a emigrar en busca de nuevos horizontes para no decaer y poder sobrevivir en otros países, aguantando la Xenofobias de sus habitantes.

2.2.6 Efectos del Absentismo Laboral

El absentismo es un problema muy delicado para las empresas, ya que no se cuenta con personal disponible para cubrir los absentismos inesperados, además, se necesita tiempo para realizar el proceso de selección de personal calificado y entrenamiento en las unidades donde se

presentó la vacante. En este sentido Malavé, (2013) señala: “La gran preocupación para los directivos empresariales es conocer los costos directos e indirectos relacionados con la salud y enfermedad de sus trabajadores” (p 98), lo que quiere decir el autor es que cuando más se eleva el absentismo en la empresa, automáticamente se reduce la calidad de la prestación del servicio por ende, la productividad y la rentabilidad, además repercute en el comportamiento de los trabajadores, por lo que existe desmotivación e insatisfacción.

El absentismo laboral trae ciertas consecuencias o efectos a la organización Santos. (2014) señala los siguientes:

Para el responsable operativo, el absentismo es un problema diario e inmediato, pues tiene que cubrir el puesto que deja vacante el absentista distribuir el trabajo entre el resto del equipo.
 Para los responsables de personal o recursos humanos es un reto continuo y en función de sus causas implica la posibilidad de que existan problemas de salud o de seguridad laboral, de desmotivación o de empleados incumplidores de las normas.
 Para la Dirección de la empresa, el absentismo es una variable que incide en los costes finales.
 Para sus compañeros, significa un aumento de la carga de trabajo sin que ello conlleve en la mayoría de las ocasiones. (p,78).

De acuerdo a lo planeado por el autor se puede decir que el absentismo laboral trae muchos efectos a la organización, produciendo una serie de problemas al gerente de recursos humanos ya que debe encargarse de buscar el sustituto al que se ausente porque la empresa no debe pararse.

2.2.7 Consideraciones para Minimizar el Absentismo Laboral

Dentro de las características del absentismo laboral según Contreras, (2013), considera lo siguiente “para minimizar el absentismo laboral: es muy

importante la motivación por parte de la empresa, un mejor ambiente laboral, buena comunicación entre el patrono y el empleado” (pág. 117). De lo expuesto por el autor se entiende que es importante que cada organización ponga en práctica diferentes herramientas y políticas que ayuden a fortalecer las relaciones empleado/empresa para que así disminuyan las ausencias de los mismos.

El absentismo se considera aceptable cuando su nivel está dentro de los límites tolerables, pero cuando este alcanza niveles muy altos, afecta de manera peligrosa el funcionamiento de una organización, es urgente tomar medidas para controlar y reducir el absentismo profundizando en las causas que lo producen y mantienen. Disminuir los índices de absentismo implica una transformación en el modelo organizativo de la administración como: nuevas claves de cultura acorde con la situación de los empleados. Al respecto Malavé. (2013) considera:

La gerencia de las organizaciones debe gestionar una política de recursos humanos y una dirección de personas competente en todos los niveles, potenciar la calidad de vida laboral, lograr que el trabajo sea un medio desarrollo y autorrealización personal, estimular el compromiso y la implicación de los trabajadores con la organización y con sus objetivos, conocer el comportamiento, habilidades, expectativas y necesidades de las personas, implementar medidas de evaluar y controlar que ayuden a crecer integralmente al trabajador, implementar programas capacitación y prevención (p.104).

Lo que indica que toda empresa u organización debe ante todo conocer las necesidades de sus trabajadores de tal manera poder tomar las decisiones correctas en el entorno laboral, preparando constantemente a sus trabajadores sobre la incidencia que genera el absentismo en la organización, por lo que el rol de líder del gerente es de suma importancia.

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

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

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

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

2.2.8 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación. Al respecto Santos, (2014) señala:

El desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (p 78).

Lo que indica el autor es que para que haya un buen desempeño laboral es poner una serie de conocimientos y habilidades en práctica para el buen funcionamiento de las tareas que les son asignadas para lograr el éxito.

2.3 BASES LEGALES

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que entró en vigencia el 24 de marzo de 1999, ocupa la jerarquía más elevada, o sea que es el conjunto de reglas jurídicas que existen en el instrumento constitucional y que son aplicadas efectivamente dentro del territorio del Estado.

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

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

Se evidencia en el mencionado artículo, la importancia que se le confiere al trabajo como elemento que garantiza un mejor modo de vida para el individuo, el Estado debe garantizar el bienestar laboral, una ocupación remunerada para obtener un aval que le permita adquirir bienes y servicios, para responder a la sociedad.

Artículo 90 establece: La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

De acuerdo a lo establecido se puede decir que todo trabajador debe cumplir con su horario de trabajo, se justificara su ausencia cuando surjan situaciones fortuitas, o enfermedades ocupacionales.

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Decreto N° 8.938 30 de abril de (2012)

Artículo 79 literal F) tipifica: 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.

Este artículo reza por la inasistencia injustificada al trabajo lo cual le dará causas probables a la organización para hacer un despido justificado debido a que no se puede faltar a la jornada laboral sin una justificación válida y comprobable. Se deduce en la presente ley el retiro injustificado del trabajador o trabajadora de la organización, teniendo en cuenta que si pierde

tres (3) días hábiles sin presentarse a su lugar de trabajo y sin notificar al patrono se le considera ausentismo.

Artículo 189: Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos. Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su efectividad. (p.86).

En este orden de ideas, este artículo establece el concepto de jornada de trabajo, y a tal efecto, de esta norma que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos, por lo que no debe ausentarse de sus labores sin causa justificada.

2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial N° 38.236, 26 Julio de (2005).

Artículo 70: Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presume el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Este artículo hace referencias a las enfermedades ocupacionales y cuales se pueden presentar en el ambiente de trabajo, lo cual es considerado un factor probable para faltar a sus labores en la organización, por lo que el trabajador debe presentar un justificativo válido para que el patrono no tome acciones de despido contra él.

2.4 BASES INSTITUCIONALES

2.4.1 Reseña Histórica

El Hospital Universitario Manuel Núñez Tovar fue inaugurado por el Presidente de la República Raúl Leoni, el Ministro de Sanidad y Asistencia Social Dr. Guzmán Lander y el gobernador del estado Monagas periodista Noel GrisantiLuciani. El arquitecto Sánchez Carneiro fue encargado del mencionado proyecto, su primer director Dr. Juan Carlos Millán Millán, y el cuerpo de enfermeras la ejercían 85 profesionales graduadas, y 138 auxiliares, convirtiéndose este centro de salud pública referencia para todo el estado Monagas ya que, en los otros municipios habían medicaturas de consultas y primeros auxilios.

Para la década del 60 los habitantes del estado Monagas hacían referencia al sector “las casitas”, que es el área de consulta externa, todavía (2016) conserva este nombre, porque las personas visualizan dos obras, influenciados tal vez por los superbloques que eran edificios emblemáticos de la Caracas de los años 50; pero si tomamos en cuenta que el hospital es un icono de la ciudad que está centralizado, es viable que el arquitecto quiso aislar las áreas internas de hospitalización y quirófano de las consultas externas para evitar posibles contagios, y desde este punto de vista la

edificación está totalmente integrada, porque los espacios pequeños le dan funcionalidad a la estructura monumental.

2.4.2 Misión

Ofrecer servicios hospitalarios, sala de parto, dietética trauma Shock cirugías, servicios de salud, consultas médicas, médicos especialistas, medicina especializada, para todos en general en pro de la salud de la localidad, y pueblos adyacentes.

2.4.3 Visión

Ser un hospital líder en todas las especialidades para dar atención a los pacientes que han de acudir a él en busca de salud, con una tecnología de punta para sus servicios, hacen del Hospital de excelencia.

2.4.4 Valores

- Prestar servicio a la localidad.
- Honradez.
- Armonía y cooperación.
- Mejora constante.
- Cortesía y humanidad.
- Adaptación y asimilación.

2.5 DEFINICION DE TÉRMINOS BASICOS

Absentismo: Es la ausencia deliberada de acudir al trabajo o a cumplir con una obligación. (Chiavenato, 2010; p.115).

Absentismo Laboral: Es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. (Jaramillo, 2015; p.117).

Accidente: Cualquier suceso motivado por una acción violenta e inesperada, generalmente a causa de un factor externo involuntario y que deja como consecuencia a una importante lesión corporal. (Herbert, 2014; p.251).

Comunicación: Es la transmisión de información y entendimiento mediante símbolos comunes, los cuales pueden ser verbales o no verbales una buena comunicación puede significar eficiencia, coordinación y organización, Saussure citado por (Mata,. 2014; p.317).

Conflicto Laboral: Se define como aquel litigio que enfrenta los intereses de quienes mantienen posturas antagónicas en las relaciones laborales y en relación con las condiciones de trabajo entiendo en sentido más amplio. (Chernan,. 2016; p.162).

Ergonomía: Estudio y adecuación de las condiciones del lugar de trabajo, máquinas, vehículos o equipo, a las características físicas y psicológicas del trabajador o usuario. (Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.).

Evaluación de desempeño: Es la identificación, medición y administración del desempeño humano a las organizaciones, se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. (Chiavenato, I 2010; p.318).

Gerente: es la persona con jerarquía cuyo fin responsable por sus subordinados y por los recursos de la organización.(Martínez, 2014. p.91).

Licencias Laborales: Es la facultad o permiso atribuido a una persona para ejercer una actividad, gozar de ciertas libertades o concesiones fuera de las operaciones, por situaciones. (Lemus, 2014; p.178).

Liderazgo: Aspectos que definen las características de un gerente o director de grupos en la búsqueda del logro de objetivos y solución de problemas, el líder de una empresa busca la integración de sus miembros para poder controlar y dirigir a las actividades que se realizan en la misma. (Castillo, . 2013; p.42).

Motivación: Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo (Stephen,. 2013; p.175).

Obligaciones: Se define como un vínculo que lleva hacer o a abstenerse de hacer algo, fijado por la ley o por una normativa. (Robbins,. 2015; p.97).

Organización: Es un sistema estable de individuos que trabajan juntos para alcanzar, mediante jerarquías de rangos la división del trabajo, los objetivos comunes (Malavé,. 2015; p.414).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la realización del presente estudio se utilizó el tipo de investigación de campo, la misma permitió a la investigadora recolectar los datos de primera fuente. Al respecto Arias, F (2012) señala: “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar alguna variable. (p.48). Lo que quiere decir es que la información se recogió directamente del contexto donde suceden la situación o fenómeno, sin intermediarios para darles las debidas conclusiones. Para que esta organización disminuya el absentismo laboral existente.

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue el descriptivo el cual permitirá describir las características de la situación planteada de forma clara y precisa. Al respecto Sabino, C. (2014) señala:

La investigación de tipo descriptivas, describen algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con las otras fuentes. (p.43).

La investigación de carácter descriptivo permite facilitar la obtención de los resultados, así como las características más relevantes de las personas

que forman parte del medio ambiente de trabajo en la presente investigación se describirán las características fundamentales en un momento específico de tiempo y en el espacio donde se desempeñan los trabajadores en este caso en el área de dietética del hospital Dr. "Manuel Núñez Tovar" en Maturín estado Monagas.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población o universo se refiere al conjunto por el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan luego de la revisión de los resultados detectados a través del instrumento, Según Arias, F. (2012) se refiere a: "Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación". (p 56). Lo que indica que la población es una serie de individuos o cosas que forman un todo o universo, en este caso la población está conformada por veintidós trabajadores del área de dietética del hospital Dr. "Manuel Núñez Tovar" Maturín estado Monagas.

3.3.2 Muestra

La muestra es una parte de la población a la cual se le aplican los instrumentos para la recolección de información, en este sentido Arias, F. (2012) afirma: "Subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible". (p. 83). Lo que quiere decir que la muestra es una pequeña parte de la población, para objeto de estudio se tomara toda la población como muestra por ser finita., en este caso las veintidós (22) que laboran en el área objeto de estudio.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

De acuerdo al modelo de investigación empleado, una vez obtenido los resultados indicadores de los elementos teóricos y definido el diseño de la investigación, se determina la técnica de recolección necesaria para construir los instrumentos que permitan obtener los datos de la realidad estudiada, para la recolección de los datos existentes y así ser viable, el desarrollo de la presente investigación serán utilizadas: Según, Arias, F. (2012): “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”; (p.87). Lo que quiere decir que las técnicas de recolección de información son los métodos a seguir para la recolección de información. Para objeto de la presente investigación se utilizaran las siguientes:

3.4.1 Encuesta

Se define encuesta como la técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en la relación con un tema en particular. Según Arias, F. (2012) define encuesta como: “La técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en la relación con un tema en particular.” (p.76) lo que quiere decir que la encuesta es unas técnicas de recolección de información la cual debe ser resguardada mediante un recolección de datos, en la presente investigación.

3.4.2 Cuestionario

Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se desean medir. El cuestionario, tanto en su forma como en su

contenido, debe ser sencillo de contestar. Arias, F (2012) define el cuestionario como: "La modalidad de encuesta que se realiza mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador". (p.96). Es el cuestionario, el cual permite obtener información por cuanto es adecuado en la aplicación de forma individual.

3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para analizar la información fue preciso implementar instrumentos de recolección de datos, seguido de una serie de pasos para organizar los resultados de acuerdo al comportamiento de las variables estudiadas, para facilitar la interpretación de los resultados y expresarlos de manera sencilla por medio de cuadros de distribución porcentual que permita visualizar las variables estudiadas.

3.6 SISTEMA DE VARIABLES

Variable es todo aquello que puede ser medible en consideración a lo planteado por Arias, F (2012), donde sostiene que una variable es: "Una característica o cualidad; magnitud o manipulación o control de una investigación" (p.57), de acuerdo a lo que plantea el autor se puede decir que las variables son las propiedades constantes que presenta cualquier fenómeno o situación.

3.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico.

Objetivo General: Analizar el absentismo laboral y sus efectos en el desempeño de los trabajadores en el área de dietética del hospital doctor “Manuel Núñez Tovar” Maturín estado Monagas.

Objetivos Específicos	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnosticar la situación actual en relación al absentismo laboral en el área de dietética del hospital doctor “Manuel Núñez Tovar” en Maturín estado Monagas.	Absentismo Laboral	Es toda ausencia de una persona a su puesto de trabajo dentro de la jornada legal, se presenta de varios tipos con sus diferentes características	Absentismo Laboral Efectos del absentismo Modelos de absentismo	Frecuencia del absentismo de los Trabajos Medico Económico Social Organizacional Personal Económicas Psicosociales: Modelo medico: Retiro de organización	1 2 3 4 .

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

CUADRO N°1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA CON QUE FRECUENCIA SE AUSENTAN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL “DR.: MANUEL NÚÑEZ TOVAR

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Frecuentemente	9	41
Ocasionalmente	2	9
Diariamente	11	50
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°1 en relación a con qué frecuencia se ausentan los trabajadores del área de Dietética del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”, el 50% de las personas encuestadas señaló que diariamente, un 41% consideró frecuentemente y un 9% dijo que ocasionalmente.

Según teoría consultada dice que el absentismo laboral son todas aquellas ausencias por parte de los trabajadores de un determinado puesto de trabajo, justificado o no, en un sentido más amplio, es la suma de los periodos, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Lo que indica que el absentismo laboral son aquellas ausencias del talento humano dentro del contexto laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos los trabajadores del área de Dietética del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar” manifiestan que el absentismo que se presenta es diariamente, en ocasiones frecuentemente,

en algunos casos eventualmente, lo que ha venido ocasionando costos directos e indirectos en la institución.

**CUADRO N°2 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE
¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES
POR NO AUSENTARSE DE SU ÁREA DE TRABAJO?**

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Continuidad de salarios	17	77
Bonos y Beneficios	0	0
Pagos días feriados	5	23
Todas las Anteriores		
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°2 en relación a cuáles son los beneficios que reciben los trabajadores del área de Dietética del “Hospital Dr. Manuel Núñez Tovar” en condiciones de absentismo, el 77% de las personas consideró continuidad de salario, y un 23% dijo pagos días feriados.

Según teoría consultada dice que los son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos.

De acuerdo a los resultados obtenidos los trabajadores del área de Dietética del “Hospital Dr. Manuel Núñez Tovar manifiestan que continuidad

en el salario y pagos de días feriados son los beneficios de los que sigue gozando el trabajador que por una u otra causa se ausenta de sus labores. No obstante con el alza de los precios muchos se dan a la tarea de ausentarse para buscar hacer algo extra porque el salario no les da para vivir.

**CUADRO N°3 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE
¿CUÁLES SON LOS EFECTOS O CONSECUENCIAS DEL ABSENTISMO
LABORAL EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL “DR. MANUEL
NÚÑEZ TOVAR?”**

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Contratación de trabajadores	12	55
Pérdidas para la institución	4	18
	6	27
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°3 en relación a cuales son los efectos causados por el absentismo laboral en el área objeto de estudio, el 55% de las personas encuestadas consideró que contratación de trabajadores, un 27% señaló pérdidas para la empresa, y un 18% dijo tardanzas en las entregas de producto.

Según teoría consultada dice que el absentismo es un problema muy delicado para las empresas, ya que no se cuenta con personal disponible para cubrir los absentismos inesperados, además, se necesita tiempo para

realizar el proceso de selección de personal calificado y entrenamiento en las unidades donde se presentó la vacante.

De acuerdo a los resultados obtenidos los trabajadores del área de Dietética del Hospital Dr. Manuel Núñez Tovar” los efectos del absentismo en el área son la contratación de trabajadores, lo cual genera pérdidas a la institución, tanto económicas como de tiempo, ya que se retrasan las actividades a los diversos pacientes que son atendidos por esa área.

**CUADRO N°4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE
¿CUALES SON LOS MODELOS DE ABSENTISMO EN EL ÁREA DE
DIETÉTICA DEL HOSPITAL “DR. MANUEL NÚÑEZ TOVAR?”**

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Económicas	7	32
Psicosociales	0	0
Modelo medico	12	55
Retiro de organización	3	13
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°4 en relación a como considera usted los modelos de absentismo en el ara de Dietética del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar, el 55% de las personas encuestadas dijo modelo medico un 32% señaló modelo médico y un 13% dijo un modelo retiro dela Institución.

Según teoría consultada dice que los modelos de absentismos están dados por una serie de situaciones que el trabajador sujeto a padecer. Aunque el absentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, ello no significa que tales ausencias son exclusivamente por causas médicas;

todos coinciden en señalar la existencia de una etiología multifactorial que reside en el factor humano.

De acuerdo a los resultados los trabajadores del área de Dietética del “Hospital Dr. Manuel Núñez Tovar” consideran que el modelo médico, el económico y el retiro de la institución, son los modelos de absentismo presentes en el área, debido a que existe un descontento total por la crisis que hoy se está viviendo a nivel nacional, el salario no alcanza para cubrir la canasta básica, es por ello que muchos trabajadores piden reposos médicos uno tras de otro para buscar en otros lados para llevar el sustento a sus hogares, por eso el gran absentismo en el área objeto de estudio.

**CUADRO N°5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE
¿CUÁLES SON LOS FACTORES INTERNOS QUE INFLUYEN EN EL
ABSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DE HOSPITAL
“MANUEL NÚÑEZ TOVAR?”**

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Escasez de personal	10	45
Inadecuada selección de personal	0	0
Carencia de materia prima	12	55
Cansancio en el trabajador	0	0
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°5 relacionado a cuales son los factores internos que causan el absentismo laboral en el área de Dietética, el 55% de las personas encuestadas manifestó que carencia de materia prima, y un 45% dijo que escasez de personal.

Según teoría consultada dice que los factores internos que influyen en el absentismo laboral son toda la conducta provocada, el comportamiento del individuo se encuentra bajo la influencia de la cultura, la organización familiar; social; económica y política, que constituyen el medio que lo rodea, en el ambiente organizacional existen además otros factores que de una u otra forma van a incidir y regular la conducta de los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el área objeto de estudio, los trabajadores de la misma consideraron que la carencia de materias primas, y la escasez de personal son los factores internos que causan el absentismo laboral, tanto es así que la falta de alimentos los desmotiva porque no tienen que darles a los pacientes.

**CUADRO N°6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA
¿CUALES SON LOS FACTORES EXTERNOS QUE INFLUYEN EN EL
ABSENTISMO EN EL ÁREA OBJETO DE DIETETICA DEL HOSPITAL
DOCTOR MANUEL NUÑEZ TOVAR?**

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Escasez de Transporte público	22	100
Problemas familiares	0	0
Compra de productos de la cesta básica	0	0
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°6 relacionado a diga usted cuales factores externos influyen en el absentismo laboral, el 100% de las personas encuestadas manifestó que escasez de transporte público.

Según teoría consultada dice que los factores externos que influyen en el absentismo laboral, están relacionados intrínsecamente con el trabajador, tal es el caso, del transporte deficiente, el exceso o escasez de actividades entre otras. Son muchas las organizaciones que están siendo afectadas por un alto índice de absentismo laboral, lo que origina costos elevados y baja productividad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el área de Dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar manifestaron que la escasez de transporte público es un factor externo que influye en el absentismo laboral, por la notoria crisis que este está presentando actualmente, es por ello que los supervisores del área deben tomar alternativas de solución a esta situación.

CUADRO N°7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA DE ¿ QUE TIPO DE ABSENTISMO SE PRESENTAN EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL NÚÑEZ TOVAR

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Voluntario	10	45
Involuntario	0	0
Absentismo presencial	12	55
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “DrManuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°7 relacionado a qué tipos de absentismo se presentan en el área objeto de estudio, el 55% de las personas encuestadas consideró voluntario, mientras que el 45% dijo que presencial.

Según teoría consultada dice el absentismo laboral puede darse de distintas formas, de igual afecta de manera directa al desempeño de los empleados y a los costos de la empresa por la poca productividad causada por la ausencia de los trabajadores de la misma.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el área objeto de estudio, los trabajadores de la misma consideran que el absentismo voluntario y el presencial son los que se presentan en el contexto laboral, son muchas las ausencias del personal de dietética que se ausenta sin notificarlo., causando descontento en los demás compañeros de labores.

CUADRO N°8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ¿ DEBE USTED REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE SUS COMPAÑEROS CUANDO ESTÉ SE AUSENTE DE SUS LABORES?

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Siempre	22	100
Casi siempre	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°8 relacionado tiene que realizar las actividades de su compañero por la ausencia de éste, el 100% de las personas encuestadas manifestó que siempre.

Según teoría consultada dice que los actos irresponsables como la falta en el trabajo y otras actitudes negativas afectar seriamente la imagen del trabajador y, frenan el crecimiento de la empresa en la que se desenvuelve e incluso a quedarse sin trabajo, por la falta de responsabilidad y seriedad dentro del mismo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el área de Dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar, los trabajadores de la misma manifestaron que siempre tienen que realizar las actividades de sus compañeros por la ausencia de los mismos, lo que es una falta de responsabilidad ya que no notifican su ausencia a los superiores.

CUADRO N°9 ¿CONSIDERA USTED QUE TIENE SOBRECARGA DE TRABAJO CUANDO SUS COMPAÑEROS SE AUSENTAN DE SUS ACTIVIDADES?

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Si	12	100
No	0	0
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°9 en relación a estando en sus labores se aumentan de sus actividades para hacer otras que no van con el trabajo, el 100% de las personas encuestadas manifestó que sí.

Según teoría consultada dice que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo, el comportamiento contribuye a la eficiencia organizacional, llevando un factor psicológico dado que implica fijarse metas que lo activan y en consecuencia mejora el desempeño.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el área objeto de estudio, los trabajadores de la misma, consideraron que si se aumentan las labores para hacer otras que no van con del trabajo, por lo que se desmotivan y tienden a ausentarse de sus labores.

**CUADRO N°10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL ACERCA
DE ¿CUÁLES SON LAS ACCIONES QUE DEBEN TOMARSE PARA
MINIMIZAR EL ABSENTISMO LABORAL EN EL ÁREA DE DIETÉTICA
DEL HOSPITAL “DR. MANUEL NÚÑEZ TOVAR?”**

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
Comunicación activa	12	55
Atención a necesidades del trabajador	10	45
Bonos por asistencia y producción	0	0
Delegación de funciones	0	0
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°10 en relación a cuales son las acciones deben tomarse para minimizar el absentismo laboral, el 55% de las personas encuestadas manifestó que comunicación asertiva, y un 45% dijo que atención a las necesidades del trabajador.

De acuerdo a teoría consultada dice que para minimizar el absentismo laboral hay que recurrir a diversas alternativas o estrategias que permitan hacer reflexionar al trabajador para tomar consciencia del compromiso obtenido con la empresa en el desempeño de los mismos a alcanzar la productividad de la misma. y poder alcanzar el éxito.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el área objeto de estudio los trabajadores de la misma consideran que una comunicación asertiva y atención a las necesidades del trabajador son acciones que deben tomarse en cuenta para minimizar el absentismo laboral.

**CUADRO N°11 ¿CONSIDERA USTED QUE SE DEBE IMPLEMENTAR
UNA NUEVA FORMA DE SUPERVISION PARA EVITAR EL AUSENTISMO
LABORAL EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL MANUEL NÚÑEZ
TOVAR PARA ERRADICAR EL ABSENTISMO LABORAL?**

Alternativas	Frecuencia(a)	Frecuencia (%)
SI	22	100
	0	0
NO	0	0
	0	0
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado trabajadores del área de dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” (2019).

En el cuadro N°11 en lo relacionado a como consideraría una supervisión para el área de Dietética, el 100% de las personas encuestadas manifestó control.

Según teoría consultada la supervisión, es una de las funciones más importantes dentro de la organización, o al menos una de las más importantes, debido a que se debe hacer control y seguimiento de todos los procesos existentes para la buena marcha de los mismos, para lograr alcanzar efectivamente los objetivos planteados.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el área objeto de estudio, los trabajadores de la misma manifestaron que una supervisión para llevar el control de las actividades realizadas en el área, para exigirles a los empleados a ejecutarlas para que se desarrollen con efectividad y logren los objetivos establecidos en la misma.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Se evidenció que en el área de Dietética del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar, los trabajadores de la misma se ausentan diariamente, Por diferentes situaciones entre las que se destacan el salario que reciben es muy bajo y no alcanza para sus gastos, así como la falta de transporte es un factor externo, que influye en el absentismo laboral, por la crisis que padece el mismo en los actuales momentos.
- En el área objeto de estudio se pudo observar que el absentismo laboral trae una serie de efectos al área de Dietética del “Hospital Dr. Manuel Núñez Tovar, como contratación de trabajadores, perdidas a la institución, así como duplicidad de trabajo para los demás empleados.
- Se pudo observar que los tipos de absentismo presentes en el área de Dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar, son el voluntario y el presencial, ya que los trabajadores se ausentan sin notificar sus ausencias, y estando en las labores las abandonan para hacer otras que no tienen que ver con el trabajo.
- En el área de dietética del hospital “dr. manuel núñez tovar los trabajadores que asisten tienen que realizar las actividades de sus compañeros, para no retrasar las actividades dentro del contexto laboral por lo que sus compañeros son sobrecargados de actividades.
- En el área objeto de estudio se puedo notar que no existe una supervisión constante, es por ello que los trabajadores se ausentan de sus puestos de trabajo sin comunicárselo a los superiores.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los superiores del área de Dietética del Hospital “Dr Manuel Núñez Tovar” a tomar en cuenta las enfermedades ocasionadas por las presiones dentro del contexto laboral para evitar que los trabajadores se ausenten del área de trabajo diariamente.
- Exhortar a los trabajadores a notificar cuando sea necesario ausentarse del área de trabajo, y no dejar las actividades pendientes, para poder justificar la continuidad de sus salarios aunque estén en condiciones de absentismo.
- Llevar un control sobre los permisos de los trabajadores, y hacerlos cumplir con sus actividades para evitar los efectos que este ocasiona.
- Proporcionar a los trabajadores los insumos e implementos necesarios para cumplir con sus labores, además de atender las necesidades de los trabajadores para que estos no se ausenten de sus labores.
- Buscar alternativas de solución a la crisis que ocasiona la falta de transporte tanto público como el de la institución, tratar de asignar uno particular para evitar la ausencia de los trabajadores.
- No presionar ni sobrecargar de actividades a los trabajadores que asisten a diario a sus labores, para que estos realicen sus actividades de manera eficiente.
- Mantener una comunicación asertiva donde se les respete la opinión a los trabajadores para minimizar las faltas en el trabajo, y no se retrasen las actividades y estén al día con los pacientes con su alimentación.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, (2014). **Absentismo Laboral**. Editorial Mc Graw-Hill. México.

Arias, (2012). **Metodología de la Investigación**. 3era Edición. México Grupo Noriega.

Arias, (2014;). **Administración de Recursos Humanos**. Edición: Trillas. México.

Arias, (2013). **El Absentismo Laboral**. Editorial Trillas México.

Castillo, (2013). **Liderazgo**. 3ra edición Editorial Trillas México.

Chernan, (2016). **Comportamiento organizacional**. Continental S.A México.

Chiavenato, (2010). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw-Hill. México.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Contreras, (2013). **El Clima Organizacional**. Editorial Mc Graw Hill México

Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.).

Herbert, (2009). **Administración de Personal**. Continental S.A México.

Jaramillo, (2015). **Comportamiento Humano**. 4ta edición Editorial Trillas México.

Lemus, (2014). **Administración, Dirección y Supervisión**. Kapeluz Argentina

Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Decreto N° 8.938 30 de abril de (2012)

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) Gaceta Oficial N° 38.236, 26 Julio de (2005).

- López. (2014). **“Análisis de la Incidencia del Ausentismo Laboral en la Gerencia de Servicios Logísticos de PDVSA división Furrial Estado Monagas”**. Trabajo especial de grado en la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”,
- Malavé, (2013). **La Toma de Decisiones**. Editorial Trillas
- Martínez, (2014.). **La Organización: Comportamiento, Estructura, Proceso**. Santiago de Chile. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana
- Malavé, (2015). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Malavé, . (2015) **Administración Recursos Humanos**. 4ta Edición: Prentice Hall Hispanoamérica S.A México.
- Martínez. (2015), **Análisis del absentismo laboral en los trabajadores de la empresa Sertormeca C.A Valencia estado Carabobo**. Trabajo de Grado en la Universidad de Carabobo.
- Martínez, . (2014.). **La Organización: Comportamiento, Estructura, Proceso**. Santiago de Chile. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.
- Mata. (2010). **Comunicación**. (5ta ed) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Robbins, (2015). **Comportamiento Organizacional**. 3ra Edición: Prentice Hall Hispanoamérica S.A México.
- Sabino, (2014) **El Proceso de la Investigación Científica**. 5ta Edición. México, Grupo Noriega.
- Salazar, (2016), **“El absentismo laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores de la empresa Ferretería Los Nietos C.A”**. Trabajo Especial de Grado en la Universidad de Oriente.
- Santos, (2014). **Desempeño Laboral**. Editorial Trillas. México.
- Stephen. (2013). **Desencadenantes del Estrés Laboral**. 2da Edición: Editorial UDEMA S. Barcelona.

ANEXOS

CUESTIONARIO

1)-¿Con que frecuencia se ausentan los trabajadores del área de Dietética del Hospital “Dr.: Manuel Núñez Tovar?

Frecuentemente_____

Ocasionalmente_____

Diariamente_____

2)-¿Cuáles son los beneficios que reciben los trabajadores del área de Dietética del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar en condiciones de absentismo laboral?

Continuidad de salarios_____

Bonos y Beneficios_____

Pagos días feriados_____

Pago horas extras_____

3)-¿Cuáles son los efectos o consecuencias del absentismo laboral en el área de dietética del hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar?

Contratación de trabajadores._____

Tardanzas en entregas de productos_____

Pérdidas para la empresa_____

4)-¿Cómo considera usted los modelos de absentismo en el área de Dietética del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”?

Económicas_____

Psicosociales:_____

Modelo medico:_____

Retiro de organización_____

5-¿Cuáles son los factores internos que causan el absentismo laboral en el área de Dietética de Hospital “Manuel Núñez Tovar”?

Escasez de personal_____

Inadecuada selección de personal_____

Carencia de materia prima _____.

Cansancio en el trabajador_____

6)-¿Diga usted cuales factores externos influyen en el absentismo en el área de dietética del hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar?

Escases de Transporte público_____

Problemas familiares_____

Compra de productos de la cesta básica_____

7)-¿De acuerdo a lo antes mencionado que tipo de absentismo se presentan en el área de Dietética del Hospital Núñez Tovar?

Voluntario_____

Involuntario_____

Absentismo presencial_____

8)-¿Tiene que realizar las actividades de su compañero por la ausencia de este en sus labores?

Siempre_____

Casi siempre_____

Nunca_____

9)-¿Estando en sus labores se aumenta de sus actividades para hacer otras que no van con el trabajo?

Si_____

No_____

10)-¿Cuáles son las acciones que deben tomarse para minimizar el absentismo laboral en el área de dietética del hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar?”

Comunicación activa_____

Atención a necesidades del trabajador_____

Bonos por asistencia y producción_____

Delegación de funciones_____

11)-¿Cómo consideraría una supervisión para el área de Dietética del Hospital Manuel Núñez Tovar para erradicar el absentismo laboral?

Control_____

Presión_____

Sobrecarga de actividades_____

Dirección_____

HOJAS METADATOS

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

Título	ANÁLISIS DEL ABSENTISMO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE DIETÉTICA DEL HOSPITAL DOCTOR “MANUEL NÚÑEZ TOVAR” MATURÍN ESTADO MONAGAS
---------------	--

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

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Alzolay, Francis	CVLAC	C.I: 23.532.469
	e-mail	Francisalzolay@hotmail.com
Medrano, Edgardy	CVLAC	C.I: 23.897.259
	e-mail	Edgardy_sk@hotmail.com

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

Palabras o frases claves:

Análisis
Absentismo
Supervisión

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

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

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

Resumen (Abstract):

La presente investigación realizada se basa en el análisis del absentismo laboral de los trabajadores en el área de dietética del hospital doctor "Manuel Núñez Tovar" Maturín estado Monagas, por consiguiente se destaca que se realizó un estudio de campo, ya que permitió obtener información de manera directa en cuanto a la realidad del estudio. Se tomó una población finita que fue la que nos aportaron la información para el desarrollo de la investigación. Además de la técnica de encuesta que permitió visualizar las necesidades de cada uno de los trabajadores en el área. Al concluir la investigación se pudo observar y llegar a la conclusión que en el área de Dietética del Hospital "Dr. Manuel Núñez Tovar, los trabajadores de la misma se ausentan diariamente, por diferentes situaciones así como la falta de transporte es un factor externo, que influye en el absentismo laboral, por la crisis que padece el mismo en los actuales momentos, además; el tipo de absentismo es el voluntario y presencial, de igual manera se manifiesta falta de motivación y de materia prima. Es por eso que se requiere proporcionar a los trabajadores los insumos e implementos necesarios para cumplir con sus labores, además de atender las necesidades de los trabajadores para que estos no se ausenten, además de mantener una comunicación asertiva donde se les respete la opinión a los trabajadores para minimizar las faltas en el trabajo, y no se retrasen las actividades y proporcionar incentivos salariales. Con esta investigación y análisis realizado se pretende lograr que el área de dietética pueda identificar los factores que generan el absentismo laboral en la misma, permitiéndoles así buscar soluciones mediante las recomendaciones en pro de mejorar su rendimiento laboral y alcanzar la efectividad de la organización.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail			
Msc. Marta Pérez	ROL	CA	☐	AS ☐ TU ☐ JU ☐
	CVLAC	C.I. 11.342.440		
	e-mail	perezm@monagas.udo.edu.ve		
MSc. Milizza Coraspe	ROL	CA	☐	AS ☐ TU ☐ JU ☐
	CVLAC	C.I: 13.655.929		
	e-mail	milizza_coraspe@hotmail.com		
MSc. Milagros Cruz	ROL	CA	☐	AS ☐ TU ☐ JU ☐
	CVLAC	C.I 4.183.842		
	e-mail	milagrossucre@gmail.com		

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

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2020	01	20

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

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

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

Archivo(s):

Nombre de archivo
Francis.Alzolay_Edgardy.Medrano.docx

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

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)
Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

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

Nivel Asociado con el trabajo: _____ Licenciatura

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

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

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

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

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

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



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°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 N° 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.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30
Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO
Secretario



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

JABC/YGC/manuja

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

De acuerdo al Artículo 41 del reglamento de Trabajos de Grado:

Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.


Francis Alzolay


Edgardy Medrano

Autores


MSc. Martha Pérez
Asesor(a)