



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES CONDICIONANTES EN EL AUSENTISMO
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS,
DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ. CUMANÁ, ESTADO
SUCRE. AÑO 2024**

(Modalidad: Tesis de Grado)

RINCONES MILAGRO

CI.27.626.534.

AUTORA:

Prof. MARÍA MONTAÑEZ.

CUMANÁ, MARZO DE 2024



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

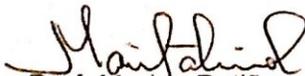
CTG/GRH/ 02/2025

ACTA DE DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

Nosotros, profesores Marina Patiño, José R. González (Jurados Principales) y María Montañez (Tutor); titulares de las cédulas de identidad números 10.463.345, 14.841.336 y 8.649.219, de forma respectiva, reunidos en fecha catorce (14) de marzo del año 2025, a las 11:00 am en el aula 14 del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, para la realización del acto de defensa del trabajo de grado, modalidad tesis, titulado "ANÁLISIS DE LOS FACTORES CONDICIONANTES EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS, DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO "ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ", CUMANÁ, ESTADO SUCRE, AÑO 2024"; presentado por la bachiller MILAGRO DE LOS ÁNGELES RINCONES LEIVA, CI: 27.626.534, para optar al título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos, hacemos constar que el acto para el cual fuimos convocados se realizó de manera satisfactoria y que cubierto los extremos estatuidos para este caso, en nombre de la ilustre Universidad de Oriente, el pre citado trabajo de grado lo calificamos con la categoría de

Aprobado

En Cumaná, a los catorce días del mes de marzo del año dos mil veinticinco.


Prof. Marina Patiño
Jurado


Prof. José R. González
Jurado


Profa. María Montañez
Tutor


Profa. Annelys Morales
Coord. Comisión Trabajo de Grado
Dpto. Gerencia RH

C.c. DPTO. Admisión y Control de Estudios
Dir. Esc. Cs. Sociales
Profs. Marina Patiño, José González, María Montañez, Annelys Morales
Br. Milagro Rincones
Archivo

----- "Del pueblo venimos, hacia el pueblo vamos" -----

DEDICATORIA

Este trabajo quiero dedicarlo:

A Dios por permitirme cumplir este sueño.

Con mucho amor a mis padres, Mirna y Dagoberto por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

A mi hermana Deisy y cuñado Freddy, por todo su apoyo incondicional.

A mi sobrino Samuel Andrés, para que sea motivo de inspiración en el futuro.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a:

Dios, por permitirme vida y salud para alcanzar mis metas.

A la profesora, María Montañez, por el interés y el apoyo ofrecido, como tutora del trabajo.

A la profesora, Annelys Morales, por sus orientaciones, como coordinadora de la comisión de trabajo de grado.

A mis padres y hermana, por su ayuda y apoyo incondicional.

A las autoridades del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, por abrirme las puertas para la realización de este trabajo.

A las enfermeras(os), por la colaboración brindada en la aplicación del instrumento.

A todos ustedes mil gracias, que Dios siempre les ilumine, para que sigan prestando su ayuda a quien lo amerite.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
LISTA DE FIGURAS	vi
LISTA DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Objetivos De La Investigación	5
1.2.1. Objetivo general:.....	5
1.2.2. Objetivos específicos:	5
1.3. Justificación	6
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO.....	7
2.1. Antecedentes De La Investigación.....	7
2.1.1. A nivel Internacional.....	7
2.1.2.A nivel Nacional	9
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. Definición de Ausentismo Laboral	10
2.2.2. Factores que influyen en el ausentismo laboral.....	11
2.2.3. Niveles del ausentismo laboral.....	13
2.2.4. Clasificación del ausentismo laboral.....	13
2.2.5. Causas del ausentismo laboral	14
2.3. Bases Legales.....	15
2.3.1. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.	15
2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.....	16
2.4. Marco institucional.....	16
2.5. Definición de términos básicos	20
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO.....	22
3.1. Tipo de investigación.....	22
3.2. Nivel de investigación	22
3.3. Población.....	22
3.4. Muestra	22

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información	23
3.6. Operacionalización de variable	24
3.7. Construcción y elaboración del instrumento	25
3.7.1. Validación y confiabilidad	25
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	25
CAPÍTULO IV. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	26
4.1. Factores Individuales, lugar y contenido de trabajo condicionantes en el ausentismo laboral del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá	26
4.2. Nivel de Ausentismo del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá.	31
4.3. Tipos de Ausentismo Laboral del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá	32
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES	35
BIBLIOGRAFIAS.....	36
ANEXOS.....	42
METADATOS.....	52

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	26
Figura 2	27
Figura 3	27
Figura 4	28
Figura 5	28
Figura 6	29

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables.....	24
Tabla 2. Dimensión Lugar de Trabajo y sus indicadores.....	30
Tabla 3. Dimensión Contenido de Trabajo y sus indicadores.....	31
Tabla 4. Dimensión Nivel de Ausentismo laboral y sus indicadores.....	31
Tabla 5. Dimensión Tipos de ausentismo laboral y sus indicadores.....	32



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ANÁLISIS DE LOS FACTORES CONDICIONANTES EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS. DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ. CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2024

Autor: Br. Rincones Leiva, Milagro de los Ángeles.
Tutora: Prof. María Montañez.

RESUMEN

Se realizó una investigación con el objetivo de Analizar los Factores Condicionantes en el Ausentismo laboral en el personal de Enfermería, Servicio de Emergencia Adultos, del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá. Cumaná, estado Sucre. El estudio se enmarcó en una investigación descriptiva con diseño de campo, con una población de 65 enfermeras(os) y una muestra representativa de 39. La información se recolectó mediante la aplicación de un cuestionario de 21 ítems, validado y con una confiabilidad de 0,75 calculada con Alfa de Cronbach, que permitió recabar la información, la cual fue tabulada con Microsoft Excel, y analizada. A partir, de los análisis y los resultados obtenidos, se concluye que: Los factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de enfermería del servicio emergencia adulto, son multifactoriales, debido a que tienen factores individuales como la responsabilidad de cuidar a familiares en casa, una minoría sufren de alguna enfermedad y tienen vínculo con otras instituciones, también refieren que tienen dificultad para trasladarse al trabajo; factores relacionados a su lugar y contenido de trabajo como ambientes laborales de baja motivación y reconocimiento, ansiedad y estrés laboral en la mayoría al igual que insatisfacción con el salario, el personal es insuficiente para cubrir las áreas atendiendo a sus pacientes y a los de sus compañeros, a veces son movilizados para cubrir otras áreas, interrelacionándose para dar lugar a este complejo fenómeno. Con esto se pudo apreciar que el nivel de ausentismo en este personal es alto. Con respecto al tipo de ausentismo, la mayoría indico que sus ausencias son justificadas y autorizadas.

Palabras Claves: Ausentismo laboral, Personal de Enfermería, Factores Individuales, Factores de lugar y contenido de trabajo

INTRODUCCIÓN

El Talento Humano es imprescindible en todas las organizaciones, ya que sin él no se podría llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos de dicha organización. Actualmente son numerosas las organizaciones afectadas por el alto porcentaje de ausentismo laboral, que puede ser ocasionado, por el trabajador o por condiciones inesperadas de la empresa, situación que trae graves consecuencias tanto a nivel organizacional como personal.

El ausentismo laboral es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las organizaciones, causando un gran impacto en la sostenibilidad de la economía de las empresas de forma negativa. El ausentismo es ocasionado por múltiples factores.

El propósito de esta investigación, fue dirigido a Analizar los Factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de enfermería, servicio de emergencia adulto, del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá Cumaná, Edo Sucre 2024. El estudio se enmarcó en una investigación descriptiva con diseño de campo, con una población de 65 enfermeras(os) y una muestra representativa de 39. La información se recolectó mediante la aplicación de un cuestionario de 21 ítems, validado y con una confiabilidad de 0,75 calculada con Alfa de Cronbach.

El trabajo está estructurado en capítulos, destacando en cada uno de ellos, los siguientes aspectos:

Capítulo I: El problema de investigación; Planteamiento del Problema, objetivos y justificación.

Capítulo II: Marco Teórico; se presentan los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de términos básicos y bases legales.

Capítulo III: Marco metodológico; se explica: el tipo de investigación, el nivel de investigación, población, muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de información, Operacionalización de variable, Construcción y elaboración del instrumento, validación y confiabilidad, Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Análisis y presentación de los resultados, estos se presentarán de acuerdo a los datos adquiridos en la investigación, mediante el uso de figuras y cuadros permitiendo un análisis preciso de la información.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos a través del instrumento empleado, las referencias bibliográficas consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se desarrolló el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación.

1.1. Planteamiento del Problema

El talento humano es fundamental en todas las organizaciones o instituciones a nivel mundial, ya que a través de ellos se logra el éxito de cada organización. El área de la gestión del recurso humano reviste una importancia, ya que tienen como función estudiar detalladamente la condición del trabajador, detectando los descontentos existentes, que traen como consecuencia el ausentismo laboral, considerado como un fenómeno complejo e inevitable, que se convierte en un serio problema cuando afecta la productividad y produce deterioro en el clima laboral de la empresa.

Dentro de esta perspectiva, según Chiavenato (2003), citado por Zuñiga M (2020), señala que “El ausentismo laboral, es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo, sean justificados o no” (P.3). El ausentismo laboral, tema que actualmente se escucha frecuentemente y ha aumentado de manera alarmante.

Al respecto, El Grupo Arestora refiere que, en los últimos años, el absentismo laboral en España está creciendo de manera constante. Cada día, casi 1,2 millones de personas se ausentan de su puesto de trabajo, de hecho, en el último trimestre de 2021, la tasa de absentismo llegó al del 5,9%. Según los datos que publica el INE en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) en el primer trimestre de 2022. Por consiguiente, una conocida compañía de Recursos Humanos que se especializa en los empleos temporales Randstad Research señala que el absentismo laboral repunta en 2023, con cerca de un millón de trabajadores con baja faltando a diario. Las actividades sanitarias vuelven a registrar elevados niveles de absentismo, con una tasa del 9,9%. Valentín Bote director de dicha compañía indica que el ausentismo injustificado está ligado a muchos factores.

Cabe destacar que, México es uno de los países que se ven afectados por esta grave problemática. La empresa Kronos en el año 2022, realizó un estudio en donde observaron que la tasa promedio de ausentismo es del 7.5% del total de los días laborales del año, generando así una gran pérdida en la productividad con un 40%.

En este orden de ideas, muchas han sido las investigaciones realizadas por diferentes revistas, bibliotecas y sitios electrónicos como SciELO, Redalyc, Dialmet, Open Access Journal, que tomaron bases de datos revisando y centrándose en países de América Latina. Una revisión sistemática realizada en Colombia por la universidad de Nariño destaca que las últimas publicaciones sobre ausentismo laboral fueron realizadas del periodo 2005 al 2017, lo que hacen que sean relativamente actuales, indicando que las principales causas de ausentismo han sido justificadas, por problemas de salud (55,78%) y trámites personales (48,21%).

Sucede pues que, Venezuela no es la excepción, nuestro país también enfrenta esta grave problemática. Aurelio Concheso, presidente de la comisión de Asuntos laborales de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (Fedecámaras), declaró en una revista del programa primera página de Globovisión, el 17 de marzo de 2014, que, tras dos años de aprobación de la nueva ley del trabajo, el ausentismo en algunas empresas ha alcanzado hasta un 30%. Al respecto, Servando Carbone, coordinador nacional de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público. Refiere que, el ausentismo laboral pasó de 13% a más de 40% en solo un año –de marzo de 2017 a marzo de 2018– porque lo que perciben los trabajadores no les alcanza para movilizarse ni tienen con qué pagarles a los transportistas por la escasez de efectivo, esto fue reseñado en el diario El Nacional, el 5 de marzo de 2018.

En este orden de ideas, la comisión de Asuntos Laborales de CONINDUSTRIA han evidenciado un mayor aumento de ausentismo laboral a partir del 2018, expresan que ese aumento por motivos como el colapso de transporte público, inestabilidad en la prestación de servicios esenciales (electricidad y agua), escasez de efectivo para el pago de transporte que moviliza a las personas, esto unido al bajo sueldo con el que cuentan los trabajadores, los cuales viven día a día con el dilema de ir a trabajar o comer, ya que deben dedicar más tiempo a conseguir productos básicos, pero algo que también les afecta, pero muchos no lo ven es la falta de motivación, que son inducidos por un crítico entorno.

Cabe destacar que, el director del Instituto de Altos Estudios Sindicales, León Arismendi (2018), considera que el ausentismo no es más que una consecuencia del deterioro del trabajo. Afirmó que Venezuela perdió su atractivo, porque los ingresos que perciben los trabajadores no les alcanza para comer ni atender los gastos cotidianos. “Dejó de ser la fuente que permite satisfacer las necesidades fundamentales de los venezolanos. Cuando una persona decide trabajar, lo hace porque aspira a progresar, pero eso está en proceso de destrucción”. Esto fue señalado en el diario El Nacional, el 5 de marzo de 2018.

Debe señalarse que, el estado Sucre no escapa de esta situación, al conversar con trabajadores de empresas de diversas ramas, manifiestan la ausencia de compañeros por diversas causas. En el Hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá Cumaná, durante el desarrollo de las prácticas profesionales se pudo evidenciar las faltas del personal, con los reportes que se reciben en Recursos Humanos, así mismo la Especialista Magalys Suarez, Coordinadora del Departamento de Enfermería, indica en su informe de Gestión del año 2.023, que, dentro de los obstáculos para la prestación eficiente del servicio de Enfermería, están el ausentismo laboral y el déficit de personal.

Interpretando los supuestos, de que está problemática se genera por diversos factores ¿Cuáles son los factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de Enfermería?, ¿Cuál es el nivel de ausentismo del personal de Enfermería?, ¿Qué tipo de ausentismo presenta el personal de Enfermería?

Para dar respuesta a estas interrogantes se realizará una investigación, con los objetivos que se enuncian a continuación:

1.2. Objetivos De La Investigación

1.2.1. Objetivo general:

Analizar los Factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de Enfermería servicio de Emergencia Adultos Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá Cumaná, Estado Sucre Año 2.024.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Describir los Factores individuales, lugar y contenido de trabajo condicionantes en el ausentismo laboral del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá.
- Identificar el nivel de ausentismo laboral del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá.
- Identificar el tipo de ausentismo laboral del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá.

1.3. Justificación

El talento humano es clave para el crecimiento de una organización, es por ello que el ausentismo laboral es visto como un obstáculo para dicho crecimiento, debido a que se ha incrementado a través de los años y las instituciones de salud no están exentas de este problema que dificulta la atención de los usuarios que acuden en búsqueda de atención en salud. El profesional de enfermería constituye un significativo grupo laboral, que representa la mayor parte del recurso humano vinculado a las instituciones hospitalarias, integrando las acciones del equipo de salud en la atención del paciente y actuando en forma oportuna ante las respuestas humanas para prevenir complicaciones que ponen en peligro la vida del paciente. Es por ello la pertinencia de estudiar los factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de Enfermería, servicio de emergencia Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, como un problema que afecta tanto al trabajador porque deteriora su salud y calidad de vida, a la institución, como centro de gran relevancia para la atención en salud de la población sucrense.

A la autora, le permitirá desarrollar su capacidad investigadora, innovadora y creativa, así como la satisfacción de actuar como agente de cambio, al contribuir en el fortalecimiento del capital humano en las organizaciones.

El conocimiento que se obtenido también hará un aporte social a la Institución, además servirá de apoyo a futuras investigaciones.

CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

Para sustentar la investigación en este capítulo se citan varios antecedentes relacionados con el tema y se establecen los aspectos teóricos relacionados con los objetivos planteados y la variable en estudio, se conceptualiza: ausentismo laboral, absentismo laboral, fenómeno, clima laboral, productividad, estrés, ansiedad y sobrecarga laboral, finalizando con las bases legales relacionadas con la investigación.

2.1. Antecedentes De La Investigación

Han sido muchas las personas que han estudiado e investigado lo que ha sido el fenómeno del ausentismo laboral, en países desarrollados, pero también en nuestro país, entre esas investigaciones se pueden señalar:

2.1.1. A nivel Internacional

Velásquez (2017) realizó una investigación con el objetivo de determinar las características y los factores asociados al ausentismo en enfermeras que trabajan en el Hospital Nacional Dos de Mayo en Perú, el estudio fue descriptivo, retrospectivo y transversal, con una población de 424 y una muestra de 72 enfermeras, utilizaron un cuestionario para recolectar la información y para determinar la magnitud, frecuencia y tipo, se revisaron los registros de ausencia de enfermeras 2016 y 2017 con ello se pudo concluir que el ausentismo laboral no programado injustificado supera los estándares internacionales.

Quispe L y Rodar J (2018), realizaron una investigación con el propósito de determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral Profesional de Enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau, Perú. Este estudio fue cuantitativo y descriptivo de corte transversal, trabajaron con la población total que fueron 200 enfermeras recolectando información necesaria a través de una encuesta, en donde visualizaron que el 17,5% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, con un 54,5% el factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 64,5% el factor condicionante medio en la dimensión factores de contenido de trabajo. Concluyendo que el factor lugar de trabajo y contenido de trabajo, son condicionantes del ausentismo laboral.

Ochoa N y Carreño M (2019), realizaron una investigación con el objetivo principal de analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería del

Hospital III Emergencia Grau-Essalud en Perú. El estudio fue descriptivo, cuantitativo de corte transversal, con una población de 224 enfermeras y una muestra de 118, utilizaron un cuestionario para recolectar información necesaria, con ella lograron concluir que el 51% se han ausentado por problemas de salud, el 34% por problemas familiares, un 15% se ausentaron por problemas familiares con respecto al factor laboral, el 88,14% por sobrecarga laboral.

Vidable S (2020), efectuó una investigación con el fin de estipular el nivel de ausentismo y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de neonatología de una institución privada de salud de la Provincia de Buenos Aires Argentina, la cual no mencionan su nombre, en el periodo de enero a diciembre del 2019, el estudio fue descriptivo, observacional, cuantitativa, comparativa y de corte transversal, con una muestra de 57 enfermeras del área, recolectado la información requerida a través de una encuesta. Determinaron que existe un bajo nivel de ausentismo y un nivel medio-alto de satisfacción laboral.

Pupuche D (2020), efectuó una investigación con el fin de determinar los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes las Mercedes de Perú. El estudio fue descriptivo, cuantitativo, con una población de 45 enfermeras de los servicios de medicina varones, medicina mujeres, cirugía y ginecología, debido a que ser una mínima cantidad de personas hace la población sea finita, haciendo que la muestra sea la misma. Para obtener toda la información necesaria emplearon un cuestionario. Concluyendo que dentro los factores asociados al ausentismo laboral, se encuentran las condiciones ambientales de trabajo.

Aparicio V, Enciso K y Daza D (2021), realizaron una investigación con la finalidad de analizar las principales causas de ausentismo involuntario laboral de los trabajadores de una empresa metalmecánica ubicada en Malombo Atlántico en Colombia. El estudio es de tipo descriptivo, inicio con una revisión bibliográfica de estudios similares a nivel nacional y local, obtuvieron información sobre las incapacidades que presentan en el departamento de seguridad y salud en el trabajo por parte de todas las áreas de la empresa, emplearon un análisis estadístico para así conocer los aspectos de los empleados para poder identificar los principales diagnósticos que afectan a los empleados. Llegaron a la conclusión de que las enfermedades comunes y los accidentes, son el tipo de ausentismo más frecuente en dicha empresa.

Hilario L (2022), ejecutó una investigación con el propósito de determinar la relación que existe entre el ausentismo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Central

de la Fuerza Aérea del Perú. Este estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, diseño no experimental y correlacional, con una población de 250 profesionales de enfermería. Para la recolección de información empleó un cuestionario. Concluyendo que existe una relación significativa moderada entre el ausentismo y la satisfacción laboral.

2.1.2.A nivel Nacional

Sierra L y Hurtado D (2012), realizaron una investigación que 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. El estudio tipo descriptivo de corte transversal y de campo, con una muestra de 22 profesionales de enfermería a quienes se le aplicó una encuesta tipo cuestionario. Concluyeron que el 40,9% de los participantes refirieron que uno de los factores internos del ausentismo laboral es la sobrecarga de trabajo, el 59.1% opinó que dentro de los factores externos del ausentismo laboral son los problemas de salud justificadas, y el 45,5% del personal indican que las causas del ausentismo laboral es el bajo salario

Tovar R (2016), realizó una investigación con el propósito de Proponer Lineamientos en la Gestión para el Control del Ausentismo Laboral de los Empleados en la Gerencia de Administración del Instituto de Salud (INSALUD) del Estado Apure. El estudio fue de campo con carácter descriptivo, con una población de 27 y para la recolección de información utilizó un cuestionario. Concluyo que el ausentismo laboral persiste en los empleados mayores de 31, pero reportaron problemas de salud y la mayoría manifestaron no haber recibido reconocimientos, ni incentivos.

Cristancho L, Lizarazo C y Pérez M (2016), realizaron una investigación con el objetivo de Determinar los Factores de la Motivación Extrínseca presente en el Ausentismo Laboral de los Profesionales de Enfermería que labora en la Unidad Quirúrgica del Hospital Universitario de Caracas en el IV trimestre año 2015. El estudio fue descriptivo, de campo y documental, con una muestra de 20 profesionales de enfermería. Concluyendo que existe desmotivación en el trabajo que incide en un alto porcentaje de ausentismo laboral.

Luna M (2017), efectuó una investigación con el fin de proponer acciones para la minimización del ausentismo laboral en el instituto autónomo de la salud (INSALUD) Región Apure. El estudio fue descriptivo, apoyada con una investigación de campo, con una población de 634 empleados y una muestra de 190, se les aplico un cuestionario. Logrando llegar a la conclusión

que la oficina de Recursos Humanos carece de estrategias para controlar el ausentismo laboral.

Valdiviezo J y Viña H (2022), realizaron una investigación con el objetivo de Analizar el Ausentismo Laboral en el Departamento de Secretaria de Cámara del Concejo Municipal de Caroní, San Félix, Estado Bolívar, periodo 2019. La investigación fue descriptiva con una población de (14) trabajadores, los cuales constituyen a su vez la muestra. Para la recolección de datos se emplearon técnicas de observación directa, encuesta y revisión bibliográfica. Concluyeron que la mayoría de trabajadores han presentado ausencias injustificadas frecuentes durante el año 2019 a su sitio de trabajo, en un 50%, y respecto a las causas, las principales son escasez de efectivo, inconformidad salarial, entre otras.

Los trabajos citados como antecedentes son de vital importancia, ya que ofrecen un gran aporte a la investigación, permitiendo conocer los distintos enfoques que ha tenido el estudio del problema que se investiga, tanto en el ámbito Internacional como Nacional.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Definición de Ausentismo Laboral

Muchos son los autores que tratan de explicar algunas definiciones sobre el fenómeno del ausentismo, sin embargo, no existe una definición clara y precisa en cuanto al término y su significado. De allí, que se haya tratado de profundizar un poco más sobre cómo se ha estudiado y la aportación de diferentes enfoques para tratar de darle una definición. Es importante resaltar que absentismo y ausentismo tienen el mismo significado. En América Latina se habla de ausentismo y en Europa se utiliza el término absentismo.

Chiavenato (2000). Citado por Bordones C (2015) define: “El ausentismo laboral, es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo, sean justificadas o no”. (P.34)

Hellriegel Don (2005). Citado por Rengifo I (2017), define “el ausentismo laboral como el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no”. (P.17)

Molinera (2006) especifica que el absentismo “Es el acto individual de ausencia al trabajo consecuencia de una elección entre actividades alternas que implica en ocasiones abandono de sus obligaciones” (P.19)

Sin embargo, independientemente de la causa por la cual se produzca, sigue siendo ausentismo laboral, ya que consiste en el abandono del lugar de trabajo durante las horas en las cuales debería estar presente. Siendo el ausentismo laboral clasificado en justificado e injustificado.

2.2.2. Factores que influyen en el ausentismo laboral

Según Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016), citado por Vidable S (2020), los factores que influyen Son:

Factores individuales: Relacionados directamente con la salud del trabajador, sea enfermedad profesional, enfermedad no adquirida dentro del ámbito laboral o enfermedad psicológica o del comportamiento, ansiedad, depresión y estrés, en la actualidad los de más alta incidencia en cuanto a incapacidad médica.

Factores sociodemográficos: Sexo (el femenino más propenso a estar ausente por la responsabilidad familiar a su cargo), edad (conforme aumenta la edad se incrementa la frecuencia del ausentismo de mediano y largo plazo), estado civil (siendo los solteros quienes se ausentan más de su lugar de trabajo).

Factores intra laborales o propios de la organización: Las cargas psíquicas relacionadas a la propia naturaleza del trabajo, los mecanismos de control y supervisión, las agresiones de pacientes y familiares contra el personal de salud, factores organizacionales, son considerados como generadores de estrés y depresión que conllevan a ausentarse de su lugar de trabajo. (pg 98-111)

Realizando un análisis de la presente cita se puede apreciar que se consideran tres factores que influyen en el ausentismo laboral: individuales, sociodemográficos e intra laborales.

Balderas M (2009) refiere que, algunos de los factores que ocasionan el ausentismo del personal son los siguientes:

Sexo: El sexo femenino falta con mayor frecuencia debido a los múltiples papeles que desempeñan en sociedad.

Motivación: Cuando el trabajo no es satisfactorio para el trabajador aumenta el ausentismo.

Economía: Cuando se tienen 2 o más trabajos con el propósito de aumentar los ingresos, se produce más ausentismo.

Ambiente físico: Un ambiente físico sin ventilación, iluminación e higiene adecuada, por ejemplo, se refleja en aumento de ausentismo.

Salud: Los problemas de salud que tienen los trabajadores son la principal razón para el ausentismo. (pag.90)

Al respecto, se puede acotar que este autor considera que los factores que condicionan el ausentismo laboral son: sexo, motivación, economía, ambiente físico y salud.

Autores como Díaz, Gutiérrez, Amancio (2017), citados por Quispe L y Rodar J. (2018). Acotan que los factores que intervienen en el absentismo laboral, provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo. Inclusive, existen determinantes en un nivel “macro” desde el punto de vista social, económico y político, que merecen la pena de ser considerados, teniendo en cuenta factores como:

Factores individuales

Con relación a la edad, los estudios de absentismo laboral son discrepantes. Mientras algunos han demostrado que, a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de la enfermedad. Con respecto al sexo, los estudios han demostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo y otras enfermedades frecuentes, se tiene responsabilidad de cuidar a otras personas, por lo mismo que cuenta con dos trabajos para incrementar su ingreso económico, donde la trayectoria de su casa a su lugar de trabajo es un obstáculo para llegar a tiempo.

Factor de lugar de trabajo

Los factores laborales determinantes del ausentismo, son los relacionados con las condiciones de trabajo, entre ellas:

- Grupos de trabajo con relaciones interpersonales difíciles.
- Áreas con desequilibrios en la distribución de las cargas de trabajo.
- Ambientes laborales de bajo reconocimiento y baja motivación.
- Estrés y ansiedad laboral.
- Situaciones de inseguridad y/o clima laboral y sostenible.
- Falta de preocupación laboral y desigualdad en las oportunidades.
- Bajas remuneraciones para afrontar las responsabilidades familiares.

- Falta de valores del empleador.
- En su gran parte los trabajos nocturnos.
- Los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el absentismo.

Factor de contenido de trabajo

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.

Es evidente que los factores que condicionan el ausentismo laboral, son diversos y los autores los clasifican de diversas maneras, pero al revisar en detalles se aprecia que coinciden en muchos. Para el presente estudio se utilizarán los factores propuestos por los Autores Díaz, Gutiérrez, Amancio y Coluccio, Muñoz y Ferrer.

2.2.3. Niveles del ausentismo laboral

Así mismos autores como Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A, citados por Quispe L y Rodar J (2018), sostienen que el ausentismo se mide en:

- **Bajo ausentismo laboral:** Se refiere al ausentismo probable en la totalidad de las dimensiones, tener en cuenta el entendimiento del semejante.
 - **Medio ausentismo laboral:** Imprevisible y en algunos casos provoca la deserción de su posición de trabajo sin licencia por la empresa o la institución de salud.
 - **Alto ausentismo laboral:** Es cuando el trabajador no acude en reiteradas ocasiones a su puesto de trabajo y tiene alto riesgo de un despido o retiro de la institución.

2.2.4. Clasificación del ausentismo laboral

Según Balderas M (2009), el ausentismo laboral se clasifica:

Ausentismo justificado: Es la condición que se produce cuando el trabajador se ausenta previo aviso y por autorización correspondiente. Ausentismo injustificado: Es la condición que se presenta cuando el trabajador se ausenta con o sin aviso y con o sin autorización correspondiente. (pag.90)

En síntesis, el ausentismo justificado se produce cuando el trabajador con previo aviso y por autorización correspondiente se ausenta por: enfermedad general, accidente laboral, licencias legales, maternidad o adopción, enfermedad laboral, vacaciones. Mientras que el injustificado el trabajador se ausenta por permisos particulares, ausencias no autorizadas, conflictos laborales, cuidado de los hijos o los retrasos. También existe otro tipo de ausentismo que a continuación se define.

Martin A (2005) refiere que el absentismo presencial “es aquel por el cual el empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte de su jornada laboral a realizar actividades que nada tienen que ver con la labor encomendada” (Pag.90). Por ejemplo, pasar el tiempo realizando llamadas personales, ausentarse constantemente para tomar café, salir a fumar o utilizar el equipo (como el ordenador) para asuntos personales.

2.2.5. Causas del ausentismo laboral

Chiavenato (2001) refiere que:

Las causas de ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado, también por la organización, la ineficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la empresa y el impacto psicológico de una dirección deficiente. De manera más directa se pueden mencionar algunas de las causas: enfermedad comprobada o 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, políticas inadecuadas de la empresa, accidentes de trabajo, retardos involuntarios por fuerza mayor. . (pg. 204)

De la cita anterior se deduce, que son varios los motivos por los cuales se puede estar presentando el ausentismo laboral, siendo compartidas las causas entre el trabajador y la institución.

2.2.6. Consecuencias del ausentismo laboral

Molinera (2006)

El absentismo incrementa, sin duda, los costes laborales, y las sustituciones a las que obliga están muchas veces en el origen de los errores cometidos en el proceso productivo o son las causas de una menor calidad del servicio ofrecido (pág. 14)

Para el responsable operativo, el absentismo supone un problema diario e inmediato, pues tiene que cubrir el puesto que deja vacante el absentista o distribuir su trabajo entre los restantes miembros del equipo. Para los responsables de recursos humanos, el absentismo es una preocupación, un reto continuo. Para sus compañeros significa un aumento de la carga de trabajo. (pág. 20).

Es importante resaltar que para el psicólogo Carlos Samaniego el ausentismo puede ser una estrategia para reducir el estrés laboral al disponer de más tiempo para dedicar a su familia, a sus aficiones o simplemente al descanso, pero también puede ser una manifestación de un sentimiento de hostilidad con la empresa, de falta de equidad o de injusticia respecto de su trabajo. Puede servir también como una válvula de escape, a causa de un bajo sueldo o un mal ambiente laboral, o simplemente la consecuencia de una falta de compromiso con sus obligaciones. (Pag.20)

Si bien es cierto, el ausentismo laboral, da pie a graves consecuencias o efectos negativos, tanto personales como institucionales, así como también afecta a los compañeros que se ven obligados a incrementar, de manera involuntaria la carga laboral, para compensar la ausencia, Y por supuesto a la sociedad, cuando se trata de prestar servicios, como es el caso de la institución en estudio.

2.3. Bases Legales

Las bases legales no son más que las leyes que respaldan de manera legal la presente investigación, apoyándose en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

2.3.1. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y

decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Analizando este artículo de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se puede señalar que, toda persona tiene el derecho y el deber de trabajar. Por lo que es fundamental que se les garantice a los trabajadores y trabajadoras, seguridad y buenas condiciones para que tengan un buen desempeño.

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Artículo 26. Derecho al trabajo y deber de trabajar

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la Ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

En este artículo, se confirma que toda persona sin importar sus capacidades o alguna otra característica tiene igual derecho al trabajo.

2.4. Marco institucional

Reseña histórica de la organización y organigrama.

Antiguamente el sacerdote Antonio Patricio de Alcalá, quien fue tío materno del Gran Mariscal de Ayacucho, dispuso de una amplia mansión de su propiedad para la reclusión y atención médica de enfermos en ese tiempo. Posteriormente inicia la primera institución de la provincia que se construyó en Cumaná en el último tercio del Siglo XVIII, financiada por el mismo sacerdote, quien posteriormente solicitó ayuda oficial al monarca español a través del gobernador de la provincia, Dr. Antonio Pereda en los años 1782 – 1786; el 30 de junio de 1794 el Rey de España dio su permiso para que se construyera en Cumaná una institución

hospitalaria, para atender tanto a la población civil como a la militar, la construcción se inició en este año y no se concluyó en forma definitiva sino hasta el año 1802.

Los terremotos de 1853 y 1929 produjeron graves daños en la estructura, reduciendo la capacidad funcional de este centro hospitalario, éste fue el primero construido en el oriente del país. Durante el año 1910 se le hicieron modificaciones de emergencias y fue entonces cuando se le dio el nombre de Hospital Antonio Patricio de Alcalá en homenaje a su fundador. El cual presto auxilio médico a la población cumanesa hasta el año 1945, a partir de esa fecha fue trasladada a una edificación ubicada en la avenida Bermúdez.

En 1939, a iniciativa de Don Alberto Sanabria, el no menos ilustre escritor, historiador y periodista cumanes, quien además publicó en 1940 con pie de imprenta del Editorial “Renacimiento”, un opúsculo en donde no solo recogió importantísimos “apuntes para la historia de este antiguo establecimiento benéfico”.

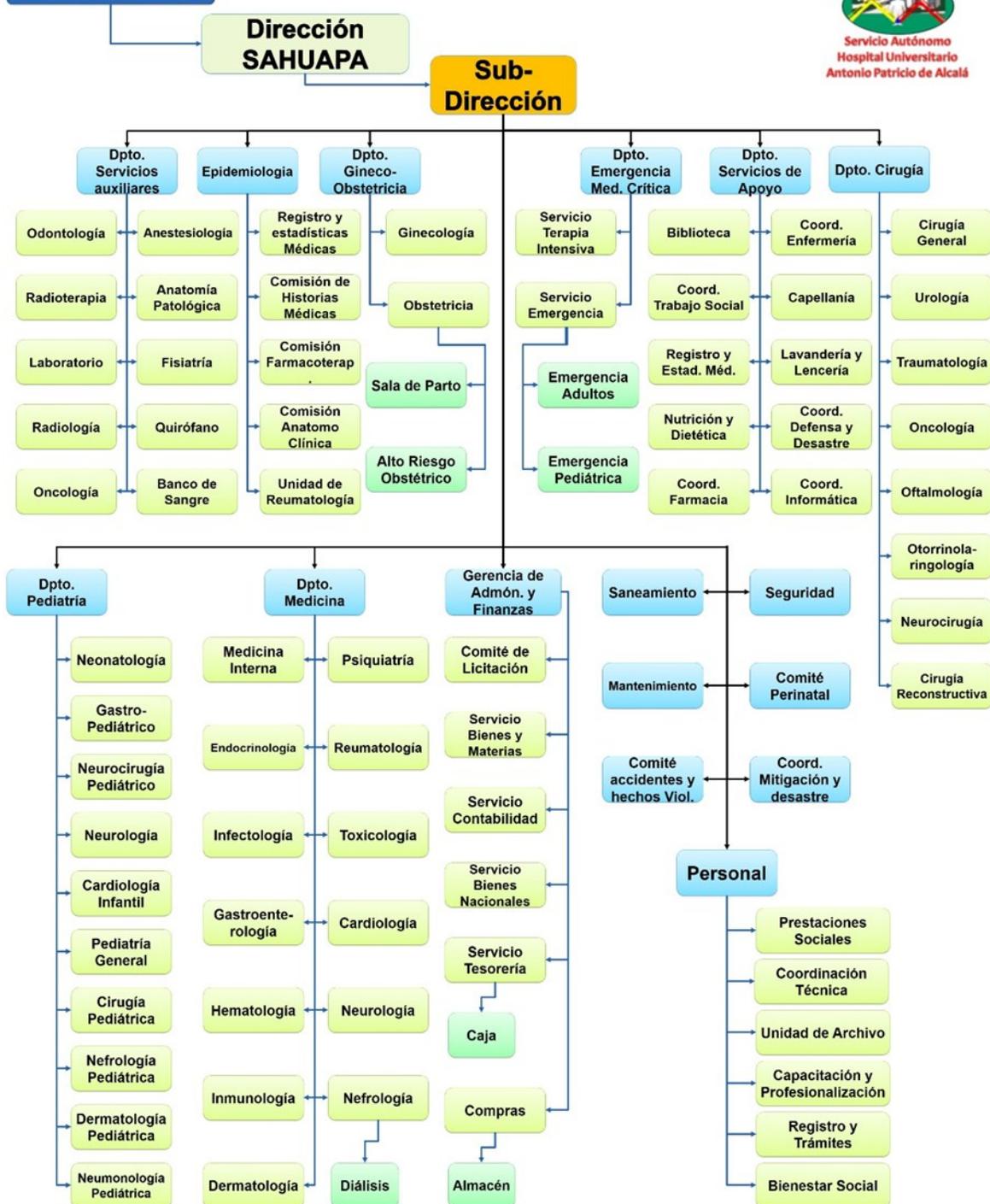
En 1968, fue inaugurado el nuevo edificio del hospital de Cumaná, durante el gobierno del Sr. presidente de la República Raúl Leoni, donde funciona hasta ahora esta institución de salud.

En el año 1978 recibe este recinto Hospitalario el nombre definitivo de Servicio Autónomo Hospital Universitario “Antonio Patricio de Alcalá”. Cuando adquiere la denominación de Servicio Autónomo Hospital Universitario, previo convenio firmado entre el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y la Universidad de Oriente dando así inicio a los cursos de postgrado médicos en obstetricia, ginecología y anestesiología.

En 1987 se construyó edificaciones, para emergencia y observación tanto de adultos como pediátrica, ya que las anteriores resultaban inoperantes para atender la gran demanda de usuario.

**ORGANIGRAMA DEL SERVICIO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO
"ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ"**

FUNDASALUD



Misión

El Servicio Autónomo Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, es una empresa comprometida con la atención médica integral, acertada y oportuna a todo aquel, cuya actitud ante la vida le haya provocado alguna lesión o enfermedad. Así mismo nos sentimos comprometidos en responder las expectativas de nuestros trabajadores, visitantes, estudiantes de Pre y Postgrado y autoridades de salud; contribuyendo de esta manera a un incremento sustancial en la calidad de salud que se presta en el sector público, así como a la preparación óptima de profesionales de la salud.

Visión

El Servicio Autónomo Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá; al cual aspiramos, es llegar a ser una Empresa autónoma, eficiente y operante, reconocida nacional e internacionalmente en su gestión como dadora de servicios médicos asistenciales de alta calidad; con personal y tecnología de punta, con personalidad jurídica que la hace administrativamente sólida en su gestión. Es además reconocida mundialmente por su actividad docente de Pre y Postgrado. En el SAHUAPA, nos desempeñamos de tal manera que:

- Nuestros pacientes expresan sentirse satisfecho por el servicio recibido tanto el trato brindado por todo el personal, como por el material y equipos usados en su atención.
- Nuestros trabajadores se identifican con el hospital y se sienten parte integral del mismo.
- Nuestros proveedores consideran que cumplimos a cabalidad con nuestros pagos y se mantienen prestos para licitar sus rubros.
- Nuestros estudiantes se sienten orgullosos del personal docente que aquí labora y de prepararse en esta Institución hospitalaria con excelente biblioteca médica y comunicación directa a Internet.
- La Gobernación y la Fundación para la Salud del Estado Sucre, como entes reguladores observan que cumplimos a cabalidad con nuestras metas.
- El resto de los hospitales mantienen una comunicación constante de experiencias y conocimientos, tanto en el campo asistencial, como en el campo de la docencia. El sistema de referencia y contra-referencia funciona a través de la red radial y computarizada y modernos transporte terrestre, marítimo y aéreo en vinculación con el Sistema Integral de Seguridad.

- La Dirección del SAHUAPA se mantiene informada constantemente de lo que sucede en los diferentes Departamentos y Servicios, a través de la red computarizada de la institución.

2.5. Definición de términos básicos

Ausentismo laboral

La Organización mundial de la salud (OMS) lo define como “la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado”.

Absentismo laboral

Según Chiavenato (2011), citado por Barreto E. y Ramos J. (2015), explica que “Consiste en la suma de periodos en los cuales una persona falta a su trabajo”. (P.12)

Ansiedad

“Es una respuesta emocional que da el sujeto ante situaciones que percibe o interpreta como amenazas o peligros”. Lang (2002).

Clima laboral

“Las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados”. Chiavenato (2000). (P.47)

Estrés

Es definido por Bruce McEwen (2000), como “una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”. (P. 39)

Factores

Según Bembibre (2009), citado por Arreaga M (2019), se entiende por factor a los elementos que condicionan una situación y pueden ser causantes del progreso o transformación de los hechos (P.5)

Fenómeno

Para la Real Academia Española, “es toda manifestación que se hace presente a la consciencia de un sujeto y aparece como objeto de su percepción”.

Productividad

Kazukiyo (1991) Citado por Campos A (2020) “Es una expresión de la fuerza productiva y da cuenta del momento cualitativo del proceso de producción”. (P.22)

Sobrecarga laboral

“Es un exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades que deben realizarse en un determinado tiempo”. Pérez, (2013). (P.3)

CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO

A continuación, se describen las estrategias que se utilizaron de guía a la investigación, en tal sentido, se hace referencia al tipo de investigación, nivel de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.1. Tipo de investigación.

Arias (2004): “El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. (P.24).

La estrategia que se empleó para dar respuesta al problema en estudio fue la investigación de campo, se aplicó una encuesta en la modalidad de cuestionario al personal de enfermería del área de emergencia adultos, para recolectar la información. Arias (2004), señala: “La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (P.28).

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo, se determinaron los factores que condicionan en el ausentismo laboral del personal de Enfermería área de emergencia adultos, para realizar el análisis que se plantea en el objetivo general. Arias (2004), señala: “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. (P.22).

3.3. Población

Según Arias (2004) “La población es el conjunto de elementos con características comunes que son objeto de análisis”. (P.98). En esta investigación, la población estuvo representada por el personal de enfermería área de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá de Cumaná; la cual cuenta con una población de 65 Enfermeras (os).

3.4. Muestra

Según Arias (2006) “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (P. 83), en esta investigación la muestra estuvo representada por 39

Enfermeras(os), para calcular el tamaño de la muestra se utilizó, la fórmula estadística propuesta por Gabaldón (1990).

$$n = \frac{N * Z^2 * S^2}{e^2(N - 1) + Z^2 * S^2}$$

Donde:

N= Tamaño de la población. (65)

S= Desviación típica estándar $(0,25)^2$

e = Error de estimación $(0,05)^2$

Z= Constante probabilística $(1,96)^2$

n= tamaño de la muestra

$$n = \frac{65 * (1,96)^2 * (0,25)^2}{(0,05)^2(65 - 1) + (1,96)^2 * (0,25)^2}$$

$$n = \frac{65 * 3,8416 * 0,0625}{0,0025 * 64 + 3,8416 * 0,0625}$$

$$n = \frac{15,6065}{0,4001}$$

$$n = 39$$

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Arias (2004), define la encuesta: “Como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular” (P.70). Se diseñó un cuestionario que permitió obtener la información de la muestra en estudio el cual consta de 21 ítems (ver anexo 1). Arias (2004), refiere que “El cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato de papel contentivo de una serie de preguntas”. (P.72).

3.6. Operacionalización de variable

Factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de Enfermería: Son elementos o circunstancias que predisponen al personal para el incumplimiento a su puesto de trabajo, por causas personales, familiares o sociales.

Tabla 1.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CATEGORIA DE RESPUESTA
Factores Individuales	•Edad.		Edad _____
	•Sexo		Masculino- Femenino
	•Estado Civil.		Soltero- casado- Viudo- Concubinato
	•Nivel de Escolaridad.		Bachiller- TSU- Licenciado (a)
	•Carga familiar.		Madre-Padre- Hijos- Otros.
	•Enfermedades.	1	Siempre
	•Vínculo laboral con otra institución.	2	Casi Siempre
	•Dificultades familiares.	3	A veces
Factor Lugar de Trabajo	•Domicilio lejano.	4	Casi Nunca Nunca
	•Ambiente laboral Limpio.	5	Siempre
	•Iluminación Y ventilación adecuada.	6	Casi Siempre
	•Bajas remuneraciones para afrontar las responsabilidades familiares.	7	A veces
	•Grupos de trabajo con relaciones interpersonales difíciles.	8	Casi Nunca
	•Ambientes laborales de bajo reconocimiento y baja motivación.	9	Nunca
	•Discriminación.	10	
	•Déficit de personal.	11	
Factor Contenido de Trabajo	•Desequilibrio entre la vida personal y laboral.	12	
	•Estrés y ansiedad laboral.	13	
	•Áreas con desequilibrios en la distribución de las cargas de trabajo.	14	Siempre
	•No contar con un servicio estable.	15	Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca
Nivel de ausentismo Laboral	Nivel Bajo: Ausentismo probable en la totalidad de las dimensiones, tener en cuenta el entendimiento del semejante.	16	Siempre
	Nivel medio: Imprevisible y en algunos casos provoca la deserción de su posición de trabajo sin licencia por la empresa o la institución de salud.	17	Casi Siempre A veces
	Nivel Alto: El trabajador no acude a sus labores en reiteradas oportunidades, con riesgo de despido, poniendo a la institución en dificultades para el cumplimiento de sus objetivos.		Casi Nunca Nunca
Tipos de Ausentismo	Justificado: El trabajador se ausenta previo aviso y con autorización correspondiente por: enfermedad general, accidente laboral, licencias legales, maternidad o adopción, enfermedad laboral, vacaciones.	18	Siempre
	Injustificado: El trabajador se ausenta con o sin aviso y con o sin autorización por permisos particulares, ausencias no autorizadas, conflictos laborales, cuidado de los hijos o los retardos.	19	Casi Siempre A veces
	Presencial: El empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte de su jornada laboral a realizar actividades que nada tienen que ver con la labor encomendada como pasar el tiempo realizando llamadas personales, ausentarse constantemente para tomar café y salir a fumar.	20	Casi Nunca
		21	Nunca

*Operación
alización
de
Variable*

3.7. Construcción y elaboración del instrumento

Para la elaboración y construcción del instrumento se tomó en consideración los objetivos, las variables, indicadores y las características de la población a la cual se aplicó; el mismo se estructuró en tres partes, la primera de instrucciones, la segunda de datos generales a rellenar y la tercera de los ítems a responder de acuerdo a las categorías de respuesta que fueron variadas.

3.7.1. Validación y confiabilidad

El cuestionario fue validado por tres expertos (ver anexos 2, 3, 4) y se buscó la confiabilidad con Alfa-Cronbach, según Hernández y Otros (2003), señalan: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida, sujeto u objeto produce resultados iguales. (P.346). Para calcular la confiabilidad se aplicaron 7 pruebas piloto, luego se llevaron a un paquete estadístico IBM SPSS Statistics (SPSS) teniendo un resultado aceptable de 0,75 (Ver anexo 5). Se aplicó la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de cronbach.

K =Número de ítems.

V_i =Varianza de cada ítem.

V_t =Varianza del total.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la organización, procesamiento y análisis de la información se utilizó Microsoft Excel a través de tablas simples, iniciando la transformación de las respuestas a números de acuerdo a las categorías de respuesta utilizadas.

Obteniendo el resumen de los datos de forma organizada por cada ítem indicando el número de frecuencia absoluta y calculando de allí la frecuencia porcentual. También se emplearon figuras que nos brinda el Microsoft Excel de acuerdo a los datos que tenemos.

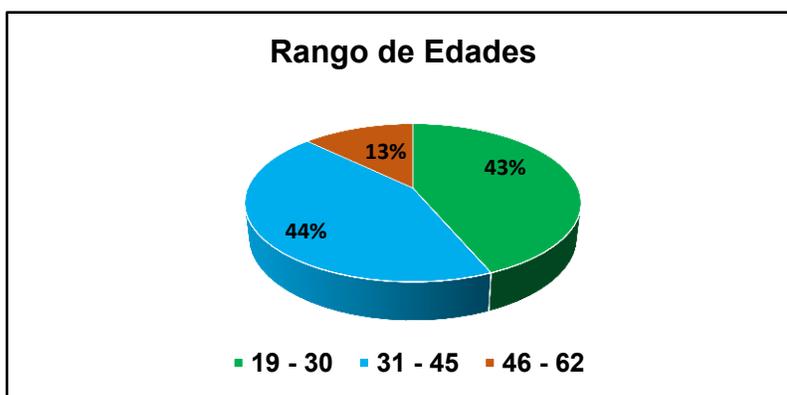
CAPÍTULO IV. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los gráficos y cuadros, según la dimensión e indicadores, con sus respectivos análisis.

4.1. Factores Individuales, lugar y contenido de trabajo condicionantes en el ausentismo laboral del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Figura 1

Dimensión Factores Individuales. Indicador Edad.



Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024

En la figura 1 se aprecia que la mayoría del personal de enfermería tienen edades comprendidas entre 31 y 45 años con un 44%, seguido por un 43% en edades de 19 a 30 años y, por último, una minoría del 13% con edades entre 46 a 62 años. Esto indica que el personal de esta área es joven.

En el capítulo II de la presente investigación de acuerdo a los autores Quispe L. y Rodar J. (2018) hacen referencia a que conforme aumenta la edad se incrementa la frecuencia de las ausencias, este personal en su mayoría es joven, por lo que la edad, no se debe considerar un factor condicionante para el ausentismo.

Figura 2.

Dimensión Factores Individuales. Indicador Sexo.



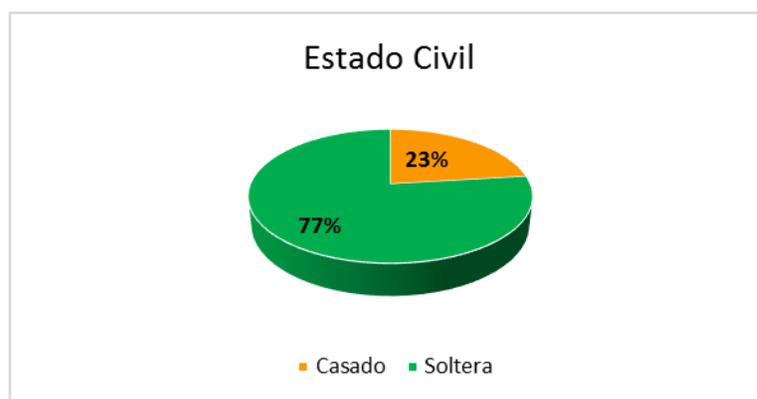
Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024

En la Figura 2 se observa que la mayoría del personal de Enfermería está representada por el sexo femenino en un 90% que corresponde a 35 mujeres, mientras que el 10 % es del sexo masculino, es decir, 4 hombres.

Distintos autores tales como Balderas M. (2009), Quispe L. y Rodar J. (2018), hacen referencia a que el sexo femenino tiende a tener mayor tasa de ausentismo, debido a diversos factores relacionados con la familia, enfermedades y muchos otros, el personal de enfermería en su mayoría es del sexo femenino por lo que este representa un factor condicionante para el fenómeno de ausentismo laboral.

Figura 3.

Dimensión Factores Individuales. Indicador Estado Civil.



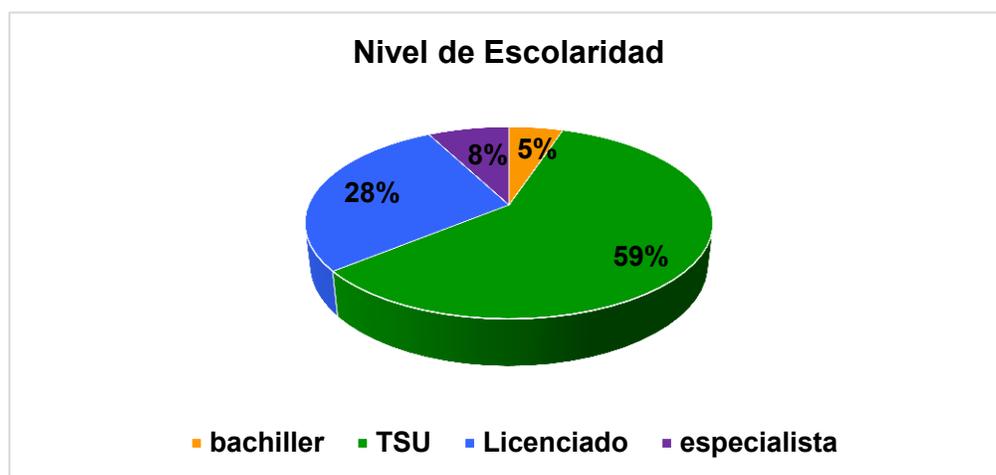
Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024

En la figura 3 se puede apreciar que la mayoría del personal encuestado es soltero en un 77%, mientras que el 23 % es casado.

En los fundamentos teóricos de esta investigación, se plantea que los solteros se ausentan más de su lugar de trabajo. La mayoría del personal en estudio son solteros, por lo que también podría ser un factor condicionante del ausentismo en el área.

Figura 4.

Dimensión. Factores Individuales. Indicador Nivel de Escolaridad

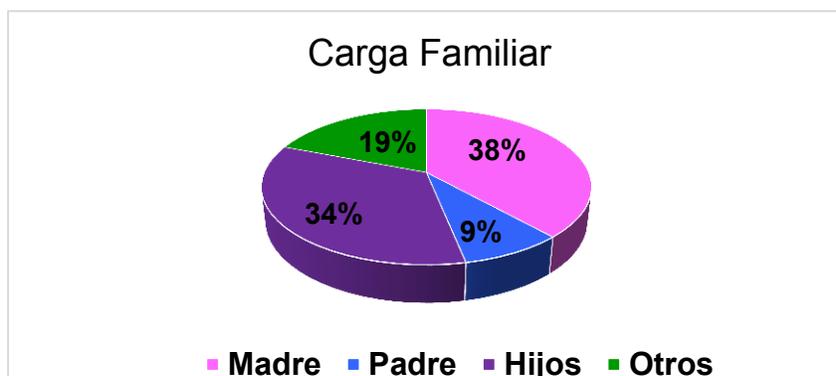


Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024

En la figura 4, se aprecia que la mayoría del personal de enfermería es Técnico Superior en un 59%, seguido por 28% que son Licenciados, 8% Especialistas y 5% son Bachilleres con cursos de Auxiliares de Enfermería. Lo que indica que el área de emergencia cuenta con personal capacitado y entrenado para cumplir las actividades necesarias.

Figura 5.

Dimensión. Factores Individuales. Indicador Carga Familiar.



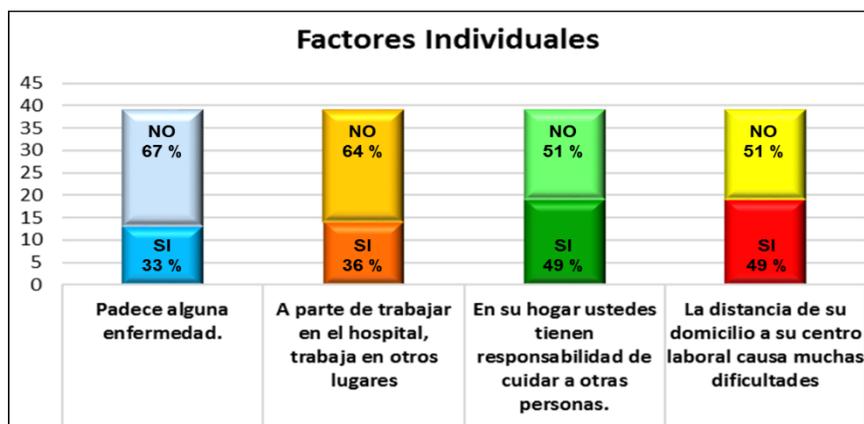
Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024.

En la figura 5, se observa que en las cargas familiares el 38 % de los encuestados tienen madre, el 34% tienen hijos, el 19% tienen otro tipo de cargas como esposo, abuelos y sobrinos, y el 9% tienen padre.

En el capítulo II de la investigación varios autores como Quispe L. y Rodar J. (2018), coinciden que las cargas familiares aumentan la posibilidad de ausencias debido a las responsabilidades del trabajador con la familia por lo que este también es un factor a considerar en el ausentismo del área.

Figura 6.

Dimensión. Factores Individuales. Indicadores: Enfermedades, vínculo laboral con otra institución, dificultades familiares y domicilio lejano



Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024.

En la figura 6 se observan que según la opinión emitida por los encuestados el 67% manifiesta que no padece ninguna enfermedad, mientras que el 33% refiere que sí. El 64% manifiesta que no labora en otras instituciones y el 36 % si lo hace. El 51% refiere no tiene responsabilidad de cuidar a otras personas en el hogar mientras que el 49% si tienen esa responsabilidad. El 51% afirma que no se le dificulta venir al trabajo mientras que el 49 % refiere que sí.

En los fundamentos teóricos, los autores Quispe L. y Rodar J. (2018), afirman que padecer enfermedad, laborar en otras instituciones, tener la responsabilidad de cuidar a otras personas en el hogar y tener dificultad para trasladarse al trabajo, representan factores individuales para el ausentismo, en este estudio, una minoría representativa refiere padecer alguna enfermedad, una parte del personal tiene vínculo con otras instituciones, muchos de ellos tiene que cuidar a familiares y casi la mitad de los que participaron en el estudio tienen dificultad para trasladarse al trabajo, por lo que los factores individuales representan un riesgo para el ausentismo.

Tabla 2.

Distribución absoluta y porcentual referida a la Dimensión: Lugar de Trabajo y sus Indicadores.

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%
Se mantiene la limpieza, higiene y salubridad en su centro laboral	12	30,77	14	35,90	12	30,77	1	2,56	0	0,00	39	100
El servicio donde usted labora dispone de iluminación y ventilación adecuada	21	53,85	7	17,95	10	25,64	1	2,56	0	0,00	39	100
Está satisfecho con su salario	0	0,00	1	2,56	5	12,82	4	10,26	29	74,36	39	100
Considera usted que las relaciones interpersonales con sus compañeros generan un buen ambiente laboral	16	41,03	10	25,64	10	25,64	3	7,69	0	0,00	39	100
Recibe usted algún incentivo o reconocimiento de la institución	0	0,00	0	0,00	3	7,69	6	15,38	30	76,92	39	100
Se ha sentido discriminado(a) en su ámbito laboral	3	7,69	1	2,56	14	35,90	4	10,26	17	43,59	39	100
El personal de Enfermería es suficiente para cubrir las áreas de manera efectiva	1	2,56	4	10,26	6	15,38	8	20,51	20	51,28	39	100
Considera usted que esta equilibrada su vida personal y laboral	7	17,95	12	30,77	11	28,21	4	10,26	5	12,82	39	100
El trabajo le genera estrés o ansiedad	9	23,08	7	17,95	12	30,77	3	7,69	8	20,51	39	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024.

En la tabla N° 2. Se aprecian las respuestas de los encuestados quienes en un 35,90 % refieren que casi siempre se mantiene la limpieza, higiene y salubridad del centro laboral, mientras que el 30,77% coinciden en que siempre y a veces, el 2,56% refiere que casi nunca. El 53,85% refiere que el servicio dispone de ventilación e iluminación adecuada, mientras que el 25,64% dice que a veces, el 17,95 manifiesta que casi siempre. El 74,36 % manifiesta que nunca está satisfecho con su salario, el 12,82 % dice que a veces, mientras que el 10,26 % acota que casi nunca. El 41,03% refieren que las relaciones interpersonales, siempre generan un buen ambiente laboral, el 25,64% coinciden en que casi siempre y a veces y el 7,69% indica que casi nunca. El 76,92% refiere que nunca recibe incentivo o reconocimiento de la institución, 15,38% dice que casi nunca y el 7,69% a veces. Un 43,59% indica que nunca se ha sentido discriminado en su ámbito laboral, mientras que el 35,90 % dice que a veces, el 10,26% señala que casi nunca el 7,69% indica que siempre y un 2,56% expresa que casi siempre. El 51,28 % manifiesta que nunca es suficiente el personal para cubrir las áreas de manera efectiva, el 20,51% indica que casi nunca, el 15,38% dice que a veces, el 10,26% refiere que casi siempre y un 2,56% dice que siempre. El 30,77% refiere que casi siempre esta equilibrada su vida personal y laboral, el 28,21% indica que a veces, mientras que el 17,95% refiere que siempre, el 12,82% dice que nunca y el 10,26% acota que casi nunca. El 30,77% indican que a veces el trabajo le genera estrés y ansiedad, el 23,08% indica que siempre, el 20,51% señala que nunca el 17,95 % acota que casi siempre y el 7,69% casi nunca.

En las bases teóricas del presente estudio como lo señalan los autores Quispe L. y Rodar J. (2018), hacen referencia a los factores laborales determinantes del ausentismo, tales como:

ambientes laborales de bajo reconocimiento y motivación; estrés y ansiedad laboral, baja remuneración para afrontar responsabilidades familiares. Según los encuestados, la mayoría del personal no está satisfecho con su salario, además manifiestan no recibir ningún incentivo, nunca es suficiente el personal para cubrir el área, una mayoría manifiesta que el trabajo le genera estrés y ansiedad. Es evidente que el factor laboral puede estar condicionando el ausentismo laboral en esta área de estudio.

Tabla 3.

Distribución absoluta y porcentual referida a la Dimensión: Contenido de Trabajo y sus Indicadores.

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%
En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero	22	56,41	5	12,82	10	25,64	0	0,00	2	5,13	39	100,00
Ha sido movilizad(a) de sus servicios para cubrir otras áreas.	5	12,82	6	15,38	16	41,03	5	12,82	7	17,95	39	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024.

En la tabla N° 3, se evidencian según la opinión de los encuestados que el 56,41% señalan que siempre atienden a sus pacientes y los asignados a otros compañeros, el 25,64% dice que a veces, el 12,82% que casi siempre y el 5,13 % refiere que nunca. El 41,08% indica que a veces son movilizados para cubrir otras áreas, el 17,95 dice que nunca, el 15,38 % acota que casi siempre, mientras que el 12,82 % coinciden en que siempre y casi nunca.

En el capítulo II de la presente investigación se señala, que el factor contenido de trabajo tales como: las áreas con desequilibrio en la distribución de las cargas de trabajo y no tener un servicio estable condicionan el ausentismo. Según los encuestados la mayoría refiere que siempre atienden sus pacientes y los asignados a otros compañeros, y que a veces son movilizados para cubrir otras áreas evidenciando así que este factor está influyendo en el ausentismo laboral.

4.2. Nivel de Ausentismo del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Tabla 4. Distribución absoluta y porcentual referida a la Dimensión: Nivel de Ausentismo y sus Indicadores.

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%
Se ausenta frecuentemente del trabajo.	12	30,77	10	25,64	7	17,95	7	17,95	3	7,69	39	100,00
hay ausentismo en los compañeros del área	12	30,77	14	35,90	9	23,08	4	10,26	0	0,00	39	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2024.

En la tabla N° 4, se observa que el 30,77% de los encuestados indican que siempre se ausentan, mientras que el 25,64% dice que casi siempre, el 17,95% coinciden en que a veces y casi nunca se ausentan, el 7,69% señala que nunca lo hacen. El 35,90 %, refieren que casi siempre los compañeros se ausentan mientras que el 30,77% señalan que siempre, el 23,08% dicen que a veces, el 10,26% indican que casi nunca.

En las bases teóricas del presente estudio, se refiere que existen tres niveles de ausentismo laboral, el cual se mide en bajo, medio y alto. De acuerdo, con la información recolectada de las encuestas el personal refiere en su mayoría que siempre, casi siempre y a veces se ausentan, mientras una minoría dice que casi nunca. Lo que indica que si hay ausentismo en este servicio.

4.3. Tipos de Ausentismo Laboral del personal de enfermería servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Tabla 5. Distribución absoluta y porcentual referida a la Dimensión: tipos de ausentismo y sus indicadores.

Items	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%	FA	F%
Sus ausencias son justificadas y autorizadas.	28	71,79	4	10,26	5	12,82	1	2,56	1	2,56	39	100,00
Falta frecuentemente por alguna enfermedad.	0	0,00	1	2,56	7	17,95	13	33,33	18	46,15	39	100,00
Falta al trabajo sin justificación y sin previo aviso.	0	0,00	0	0,00	6	15,38	4	10,26	29	74,36	39	100,00
Se ausenta de su lugar de trabajo a realizar otras actividades como fumar, beber café, hablar por teléfono	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	10,26	35	89,74	39	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Enfermería H.U.A.P.A. 2.024.

En la tabla N° 5, se aprecia que según los encuestados el 71,79% siempre sus causas de ausencia son justificadas y autorizadas, el 12,82 % dice que a veces, el 10,26 % refiere que casi siempre y el 2,56% coinciden en que casi nunca y nunca respectivamente. El 46,15% refiere que nunca falta por enfermedad, el 33,33% dice que casi nunca, el 17,95% indica que a veces y un 2,56% responde que casi siempre. El 74,36 % acota que nunca faltan al trabajo sin justificación ni previo aviso, el 15,38 % afirma que a veces y el 10,26 % dice que casi nunca. El

89,74% refiere que nunca se ausenta de su lugar de trabajo a realizar otras actividades, mientras que el 10,26% dice que casi nunca.

En los fundamentos teóricos del presente estudio se hace referencia a la clasificación de ausentismo como: Justificados, injustificados y presencial. Según la opinión emitida por los encuestados la mayoría expresa que sus ausencias siempre son justificadas y autorizadas, mientras que otros indican que a veces y casi siempre, y una minoría dice que casi nunca y nunca son justificadas ni autorizadas. La mayoría refieren que nunca faltan por enfermedad, otros indican que casi nunca, un porcentaje significativo acotan que a veces, y una minoría afirma que casi siempre. La mayoría del personal refiere que nunca faltan al trabajo sin justificación ni previo aviso, mientras otros manifiestan que a veces y una minoría dice que casi nunca. La mayoría coinciden en que nunca se ausentan de su trabajo para realizar otras actividades, mientras una minoría indica que casi nunca lo hacen.

CONCLUSIONES

Analizadas las respuestas emitidas por el personal encuestado, se concluye que:

- Los factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de enfermería del servicio emergencia adulto, son multifactoriales, debido a que tienen factores individuales, factores relacionados a su lugar y contenido de trabajo que se interrelacionan para dar lugar a este complejo fenómeno.
- Factores Condicionantes Individuales en el personal de enfermería: La mayoría son del sexo femenino y solteras, tienen carga familiar, tienen la responsabilidad de cuidar a familiares en casa, una minoría padece de alguna enfermedad y tienen vínculo con otras instituciones, muchos refieren que tiene dificultad para trasladarse al trabajo. Factores Condicionantes lugar de trabajo: Ambientes laborales de baja motivación y reconocimiento, la mayoría manifiestan Ansiedad, estrés laboral, Insatisfacción con el salario e indican que el personal es insuficiente para cubrir las áreas. Factor Contenido de trabajo: La mayoría refieren que atienden a sus pacientes y a los de sus compañeros, a veces son movilizados para cubrir otras áreas.
- Según la opinión de los encuestados, el nivel de ausentismo laboral se puede señalar como Alto, la mayoría refiere que siempre y casi siempre se ausentan y sus compañeros del área casi siempre y siempre también lo hacen.
- La mayoría de los encuestados coinciden que sus ausencias son justificadas y autorizadas.

RECOMENDACIONES

- Aumentar el número del personal de enfermería para evitar la sobrecarga laboral, la ansiedad y el estrés.
- Crear incentivos y estrategias de motivación para el personal de enfermería.
- Para disminuir el nivel de ausentismo laboral en el personal de enfermería, es necesario que la institución exija la implementación de políticas públicas que permitan un ajuste salarial acorde a las necesidades de este personal.

BIBLIOGRAFÍAS

Arias, F (2006) ***El proyecto de Investigación***. (Sexta edición). Editorial Episteme, C.A. Venezuela.

https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf. Consultado en línea el día 28/05/2024.

Arreaga M (2019) ***“Factores que influyen en la conexión a internet en la Ciudadela La Pradera, Manta”***

<file:///C:/Users/Samuel/Downloads/DialnetFactoresQueInfluyenEnLaConexionAInternetEnLaCiudad-7343682.pdf>

Ausentismo Laboral. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000200011#:~:text=En%20este%20mismo%20sentido%2C%20la,empresarial es%2C%20con%20las%20subsecuentes%20perdidas. Consultado en línea el día 16/11/2024.

Ausentismo laboral pasó de 13% a 40% en un año en la administración pública

https://www.elnacional.com/sociedad/ausentismo-laboral-paso-ano-administracion-publica_225518/. Consultado en línea el día 02/08/2024.

Aparicio V, Enciso K y Daza D (2021) ***“Análisis de ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de metalmecánica en Malambo, Atlántico - Colombia para el periodo 2018 – 2020”***.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1202/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Consultado en línea el día 30/04/2024.

Balderas, M (2009) ***Administración de los servicios de enfermería***. (Quinta edición). Editorial

Mc Graw Hill Interamericana Editores companies, inc. México.

https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/150/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20administraciondelosserviciosdeenfermeriafororinconmedico-141007210731-conversion-.pdf. Consultado el día 07/08/2024.

Barreto E. y Ramos J. (2015), ***“EL ABSENTISMO LABORAL EN UNA MUESTRA DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA GRAN CARACAS: INFLUENCIA DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SATISFACCIÓN LABORAL”***.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT1311.pdf>. Consultado el día 29/04/2024.

Bordones C (2015), “**ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA REPARACIÓN Y VENTA DE BOMBAS HIDRÁULICAS, UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO**”.

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3427/cbordones.pdf?sequence=3>.

Consultado el día 29/04/2024.

Bruce McEwen (2000), **Estrés**.

https://remus.unison.mx/index.php/remus_unison/article/download/54/54. Consulta en línea el día 16/11/2024.

Chiavenato (2000). **Clima Laboral**.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf> Consultado en línea el día 16/11/2024.

Chiavenato I (2001) **Administración de Recursos Humanos**, (quinta edición). Editorial Nòmos S.A Colombia. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>. Consultado en línea el día 28/05/2024

Chiavenato (2011). **Absentismo laboral**.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT1311.pdf>. Consultado en línea el día 16/11/2024.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999.

Coluccio, A.; Muñoz C.; Ferrer, R. (2016) “**Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes**”. **Universidad de Tarapacá, Arica, Chile**.

305116026_Situacion_contractual_y_su_relacion_con_satisfaccion_laboral_clima_organizacional_y_absentismo_en_docentes_Working_conditions_and_its_relationship_with_job_satisfaction_organizational_climate_and_teach. Consultado en línea el día 03/08/2024.

Cristancho L, Lizarazo C y Pérez M (2016) “**Factores de motivación extrínseca presentes en el Ausentismo laboral de los profesionales de enfermería Que laboran en la unidad quirúrgica del “hospital Universitario de caracas” en el cuarto trimestre de 2015 Caracas – plaza Venezuela**”. Obtenido de:

<http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/17946/1/Tesis%20EE2016%20C868.pdf> consultado en línea el día 06/05/2024

EL ABSENTISMO LABORAL EN ESPAÑA. Grupo Arestora.

<https://grupoarestora.com/absentismo-laboral-espana/>. Consultado en línea el día 09/05/2024.

El absentismo laboral bate récord con 300.000 bajas al día sin justificar

<https://www.economista.es/economia/noticias/12528142/11/23/el-absentismo-laboral-bate-record-con-300000-bajas-al-dia-sin-justificar.html>. Consultado en línea el día 10/05/2024.

El absentismo laboral repunta en 2023, con cerca de un millón de trabajadores con baja faltando a diario. Obtenido de:

<https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/absentismo-t1-2023/>. Consultado en línea el día 10/05/2024.

El ausentismo laboral en las empresas mexicanas. Obtenido de:

<https://conoce.dataware.com.mx/ausentismo-laboral-en-productividad>. Consultado en línea el día 13/05/2024.

FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA.

Obtenido de: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798/5074>. Consultado en línea el día 10/05/2024.

FEDECÀMARAS: AUSENTISMO LABORAL LLEGA A 30 POR CIENTO

<https://www.diariorepublica.com/nacionales/fedecamaras-ausentismo-laboral-llega-a-30-por-ciento>. Consultado en línea el día 10/05/2024.

Fenómeno. Obtenido de: https://dle.rae.es/fen%C3%B3meno_ Consultado en línea el día 16/11/2024.

Guía Normas APA. 7^a edición. [Archivo PDF]. Elaborado con el contenido de <https://normas-apa.org/>

Hernández, S. (2003) **Metodología de la investigación**. (Tercera edición). Mc. Graw Hill. Interamericana Editores. S.A. México. Obtenido de: <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>. Consultado en línea el día 11/05/2024.

Hilario L (2022) “**AUSENTISMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, 2020**”.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12548/hilario_flr.pdf?sequence=1&isAllowed=y consultado en línea el día 30/04/2024.

Kazukiyo (1991). **Productividad.**

[https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/43d0fbb3-b47e-4417-893b-](https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/43d0fbb3-b47e-4417-893b-692c0d4cf43/content#:~:text=Sin%20embargo%2C%20Kazukiyo%20(1991),cualitativo%20del%20proceso%20de%20producci%C3%B3n.)

[692c0d4cf43/content#:~:text=Sin%20embargo%2C%20Kazukiyo%20\(1991\),cualitativo%20del%20proceso%20de%20producci%C3%B3n.](https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/43d0fbb3-b47e-4417-893b-692c0d4cf43/content#:~:text=Sin%20embargo%2C%20Kazukiyo%20(1991),cualitativo%20del%20proceso%20de%20producci%C3%B3n.) consultado en línea el día 16/11/2024.

Lang (2002). **Ansiedad.** Obtenido de: <https://psicologiacientifica.com/ansiedad-estudio/> consultado en línea el día 16/11/2024.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012) Gaceta Oficial N° 8.938 (Extraordinaria) del 30 de abril.

Luna (2017) “**Acciones gerenciales para la minimización del Ausentismo laboral en el instituto autónomo de la Salud insalud-apure**”. Obtenido de:

http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=842 consultado en línea el día 06/05/2024.

Molinera J (2006). **Absentismo laboral** (Segunda edición) Editorial Fundación Confemetal. Madrid. España. Obtenido de:

https://books.google.com.co/books?id=NtQAYYTcGy8C&printsec=copyright&source=gb_s_pub_info_r#v=onepage&q&f=false. Consultado en línea el día 28/05/2024.

Martin A (2005). **Estar y no ser: el absentismo presencial.** Obtenido de: https://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/4048/c82_absentismo_presencial_CH.pdf. Consultado en línea el día 29/07/2024.

Ochoa N y Carreño M (2019) “**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL III DE EMERGENCIAS GRAU - ESSALUD -2018**”. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3542> Consultado en línea el día 02/05/2024.

Pérez, 2013. **Sobrecarga Laboral.** Obtenido de:
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4ea039b0-9acb-4f17-a59c-a134a420e718/content> Consultado en línea el día 16/11/2024.

Pupuche D (2020) **“FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, 2018”**. Obtenido de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7194> consultado en línea el día 02/05/2024.

Rengifo I (2017) **“AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE UN NÚCLEO DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PÚBLICA”**. Obtenido de:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6213/irengifo.pdf?sequence=1>. Consultado en línea 29/04/2024.

Quintero J (2020) **“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PASTA Y PIZZA BOGOTA”**.
<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13510/1/FACTORES%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20EL%20AUSENTISMO%20LABORAL%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20PASTA%20Y%20PIZZA%20BOGOTA.pdf>. Consultado en línea el día 29/04/2024.

Quispe L y Rodar J (2018) **“FACTORES CONDICIONANTES DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL EMERGENCIAS GRAU”**. Obtenido de:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2505/TESIS%20Quispe%20Liliana%20-%20Rodas%20Juana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. consultado en línea el día 29/07/2024.

Sierra L y Hurtado D (2012) **“Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería. Servicio de medicina i y ii hospital “Ruiz y Páez”**.
<http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1241/2/08-TESES.WA9.S571.pdf>
Consultado en línea el día 02/08/2024.

Tovar R (2016) **“lineamientos en la gestión para el control del Ausentismo laboral de los empleados en la gerencia de Administración del instituto de salud del estado**

- apure**". http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=771. Consultado en línea el día 06/05/2024.
- Velásquez (2017) ***“Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima”***. Obtenido de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11533> Consultado en línea el día 30/04/2024
- Vidable (2020) ***“Análisis del ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de neonatología de una institución privada de salud de la provincia de Buenos Aires, Argentina en el periodo de enero a diciembre del 2019”***. Obtenido de: <https://rehip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/1d050715-791f-484a-897a-6dc3ce5d4ccf/content>. Consultado en línea el día 30/04/2024.
- Valdiviezo J, Viña H (2021). ***“Análisis del ausentismo laboral del departamento de secretaria de cámara del concejo municipal de Caroní, San Félix, estado Bolívar, periodo 2019”***.<https://es.slideshare.net/slideshow/ausentismo-laboraldocx/265387634> Consultado en línea el día 6/05/2024.
- Zuñiga M (2020) ***“TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO EN EL INSTITUTO AUTÓNOMO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO APURE”***
[http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=1363#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20\(2003\)%20el%20ausentismo,al%20trabajo%20en%20la%20organiza%20ci%C3%B3n](http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=1363#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20(2003)%20el%20ausentismo,al%20trabajo%20en%20la%20organiza%20ci%C3%B3n). Consultado en línea el día 6/05/2024.

ANEXOS

Anexo 1.

Modelo de instrumento aplicado

Estimado, encuestado:

El presente instrumento tiene como propósito, recolectar información, para elaborar una tesis de grado acerca de: “Factores Condicionantes en el Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería Servicio de Emergencia Adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá Cumaná, Estado Sucre. año 2024”.

Quisiera pedir su consentimiento y colaboración, para que contestes a unas preguntas que no llevan mucho tiempo, tu respuesta será confidencial y anónima.

Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas y reportadas, pero nunca se reflejarán datos individuales.

Por favor contesta este cuestionario con la mayor sinceridad posible; no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Lee las instrucciones cuidadosamente.

Muchas gracias por tu atención

Br: Milagro Rincones

INSTRUCCIONES

- Lea cuidadosamente las preguntas antes de responder.
- Seleccione una sola opción de respuesta por pregunta.
- Marque con una (X) la opción elegida.
-

Datos Generales.

- Edad____ Sexo_____ Estado civil_____
- Nivel de Escolaridad
Bachiller__ T.S.U__ Licenciado(a)__ Especialista____
- Carga Familiar
Madre____ Padre____ Hijos__ Otros____

Categorías de respuestas

SI
NO

Siempre = 5
Casi Siempre = 4
Algunas veces= 3
Casi Nunca = 2
Nunca = 1

Nº	Ítems	SI	NO
Factores Individuales			
1	Padece alguna enfermedad.		
2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros lugares.		
3	En su hogar ustedes tienen responsabilidad de cuidar a otras personas.		
4	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.		

Nº	Ítems	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
Factor Lugar de Trabajo						
5	Se mantiene la limpieza, higiene y salubridad en su centro laboral					
6	El servicio donde usted labora dispone de iluminación y ventilación adecuada					
7	Está satisfecho con su salario					
8	Considera usted que las relaciones interpersonales con sus compañeros generan un buen ambiente laboral					
9	Recibe usted algún incentivo o reconocimiento de la institución					
10	Se ha sentido discriminado(a) en su ámbito laboral					
11	El personal de Enfermería es suficiente para cubrir las áreas de manera efectiva					
12	Considera usted que esta equilibrada su vida personal y laboral					
13	El trabajo le genera estrés o ansiedad					
Factor Contenido de Trabajo						
14	En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero					
15	Ha sido movlizado (a) de sus servicios para cubrir otras áreas.					
Nivel de ausentismo						
16	Se ausenta frecuentemente del trabajo.					
17	hay ausentismo en los compañeros del área					
Tipos de ausentismo						
18	Sus ausencias son justificadas y autorizadas.					
19	Falta frecuentemente por alguna enfermedad.					
20	Falta al trabajo sin justificación y sin previo aviso.					
21	Se ausenta de su lugar de trabajo a realizar otras actividades como fumar, beber café, hablar por teléfono					

Gracias por su atención.....

Anexo 2.*Constancia de validación de instrumento***Constancia de Validación de Instrumento.**

Quien suscribe Esp. Magaly Suarez. Titular de la C.I. 9.278.908. Hace constar, que ha revisado metodológicamente el instrumento, para ser aplicado, a las Enfermeras(os), del Servicio de Emergencia Adulto del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá. Que corresponde al trabajo de Grado: **Análisis de los Factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de Enfermería, servicio de Emergencia Adultos Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá. Cumaná, Estado Sucre Año 2.024.**

Doy fe que los Ítems, permiten verificar la relación entre los objetivos y la solución del problema planteado, razón por la cual los valido para su aplicación.

En Cumaná a los seis días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro.

Firma.


C.I. 9278908.

Anexo 3.*Constancia de validación de instrumento***Constancia de Validación de Instrumento.**

Quien suscribe Esp. Glenda Vargas. Titular de la C.I. 12.657.975. Hace constar, que ha revisado metodológicamente el instrumento, para ser aplicado, a las Enfermeras(os), del Servicio de Emergencia Adulto del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá. Que corresponde al trabajo de Grado: **Análisis de los Factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de Enfermería, servicio de Emergencia Adultos Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá. Cumaná, Estado Sucre Año 2.024.**

Doy fe que los Ítems, permiten verificar la relación entre los objetivos y la solución del problema planteado, razón por la cual los valido para su aplicación.

En Cumaná a los seis días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro.

Firma.


C.I. 12.657.975

Anexo 4.*Constancia de validación de instrumento***Constancia de Validación de Instrumento.**

Quien suscribe Esp. Felicita Velásquez. Titular de la C.I. 8438.372. Hace constar, que ha revisado metodológicamente el instrumento, para ser aplicado, a las Enfermeras(os), del Servicio de Emergencia Adulto del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá. Que corresponde al trabajo de Grado: **Análisis de los Factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de Enfermería, servicio de Emergencia Adultos Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá. Cumaná, Estado Sucre Año 2.024.**

Doy fe que los Ítems, permiten verificar la relación entre los objetivos y la solución del problema planteado, razón por la cual los valido para su aplicación.

En Cumaná a los seis días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro.

Firma.



C.I. 8438372

Anexo 5.

Confiabilidad de Pruebas Piloto

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1 item1 Padece alguna enfermedad
- 2 item2 A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros lugares
- 3 item3 En su hogar usted tiene responsabilidad de cuidar a otras personas
- 4 item4 La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas molestias
- 5 item5 Se mantiene la limpieza, higiene y salubridad en su centro laboral
- 6 item6 El servicio donde usted labora dispone de iluminación y ventilación adecuada
- 7 item7 Está satisfecho con su salario
- 8 item8 Considera usted que las relaciones interpersonales con sus compañeros generan un buen ambiente laboral
- 9 item9 Recibe usted algún incentivo o reconocimiento de la institución
- 10 item10 Se ha sentido discriminado(a) en su ámbito laboral
- 11 item11 El personal de enfermería es suficiente para cubrir las áreas de manera efectiva
- 12 item12 Considera usted que esta equilibrada su vida personal y laboral
- 13 item13 El trabajo le genera estrés o ansiedad
- 14 item14 En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero
- 15 item15 Ha sido movilizado(a) de sus servicios para cubrir otras áreas
- 16 item16 Se ausenta frecuentemente del trabajo
- 17 item17 Hay ausentismo en los compañeros del área
- 18 item18 Sus ausencias son justificadas y autorizadas
- 19 item19 Falta frecuentemente por alguna enfermedad
- 20 item20 Falta al trabajo sin justificación y sin previo aviso
- 21 item21 se ausenta de su lugar de trabajo a realizar otras actividades como fumar, beber café, hablar por teléfono

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	21

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Anexo 6.*Carta de autorización para aplicar las encuestas*

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Cumaná, 6 de noviembre de 2024

Dr. Oscar Cedeño
Médico, Director
Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá
Su despacho.

Es grato dirigirme a usted, en la oportunidad de solicitar su autorización, para aplicar un instrumento, a las enfermeras(os) del área de emergencia adultos, con la finalidad de recolectar información, que servirá para un trabajo de grado sobre: Factores Condicionantes en el Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia adultos.

Agradeciéndole la atención y dándole las gracias por tan valiosa colaboración

Atentamente

Br. Milagro Rincones.

CI. 27.626.534

Tesista de la Carrera Gerencia de Recursos Humanos.

Anexo 7.



Carta de aceptación para aplicar las encuestas

Cumaná, 06 Noviembre de 2024

Nº _____
Ciudadana:
Milagros Rincones
Presente

Muy respetuosamente nos dirigimos a Usted, en la oportunidad de saludarle y a la vez notificarle, que la Dirección y la Oficina de Personal, en la disposición de las Relaciones Institucionales establecen en **ACEPTAR** su solicitud para aplicar el instrumento de recolección de información para su **Trabajo De Grado** el cual lleva por título :“ **FACTORES CONDICIONANTES EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE ADULTOS, EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ AÑO 2024**”. Esto con la finalidad de apoyar el logro de los objetivos académicos y mantener la disposición de las relaciones institucionales

Sin otro particular me despido.

Atentamente,

Luisa Reyes
Esp. Luisa Reyes

Coordinadora de Capacitación y Profesionalización SAHUAPA



Conforme:

[Signature]
Lcdo. César Villarreal
Jefe Del Departamento
Coordinación Docente
Sahuapa
00:CV/LR/le/ noviembre2024

Vto. Bno.

[Signature]
Dr. Oscar Cedeno
Director SAHUAPA



Cumaná, 02 de diciembre de 2024

Señores
Comisión de Trabajos de Grado
Departamento de Gerencia de Recursos Humanos
Su despacho. -

La presente es para comunicarle, que en mi carácter de tutora he leído y analizado el Trabajo titulado, "**ANÁLISIS DE LOS FACTORES CONDICIONANTES EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA ADULTOS. DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ. CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2024**". El cual le servirá como trabajo de grado en la modalidad Tesis de Grado.

Realizado por la ciudadana: **Milagro De Los Angeles Rincones Leiva. CI.27.626.534**. De la misma manera, doy fe de que he revisado exhaustivamente dicho proyecto y lo considero apto para ser discutido y defendido ante esta respetable comisión.

Sin otro particular a que hacer referencia, queda de usted,

Atentamente

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

Prof. María Montañez

CI. 8.649.219

**Ane
xo
8.**

Carta de aprobación de la tutora

METADATOS

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

Título	Análisis de los factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de enfermería, servicio de emergencia adultos. Del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá. Cumaná, estado Sucre. año 2024
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código ORCID / e-mail	
Rincones L. Milagro de los A.	ORCID	
	e-mail	milykg4@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

ausentismo laboral
personal de Enfermería
factores Individuales
factores de lugar y contenido de trabajo.

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

Se realizó una investigación con el objetivo Analizar los Factores Condicionantes en el Ausentismo laboral en el personal de Enfermería. El estudio se enmarcó en una investigación descriptiva con diseño de campo, con una población de 65 enfermeras(os) y una muestra representativa de 39. La información se recolectó mediante la aplicación de un cuestionario de 21 ítems, validado y con una confiabilidad de 0,75 calculada con Alfa de Cronbach, que permitió recabar la información, la cual fue tabulada con Microsoft Excel, y analizada. A partir, de los análisis y los resultados obtenidos, se concluye que: Los factores condicionantes en el ausentismo laboral del personal de enfermería del servicio emergencia adulto, son multifactoriales, debido a que tienen factores individuales como la responsabilidad de cuidar a familiares en casa, una minoría sufren de alguna enfermedad y tienen vínculo con otras instituciones, también refieren que tienen dificultad para trasladarse al trabajo; factores relacionados a su lugar y contenido de trabajo como ambientes laborales de baja motivación y reconocimiento, ansiedad y estrés laboral en la mayoría al igual que insatisfacción con el salario, el personal es insuficiente para cubrir las áreas atendiendo a sus pacientes y a los de sus compañeros, a veces son movilizados para cubrir otras áreas, interrelacionándose para dar lugar a este complejo fenómeno.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código ORCID / e-mail	
MONTAÑEZ MARÍA	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	ORCID	
	e-mail	mmontanez2008@hotmail.com
	e-mail	
PATIÑO MARINA	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	ORCID	
	e-mail	marinadelrosario1328@gmail.com
	e-mail	
GONZÁLEZ JOSÉ	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	ORCID	
	e-mail	jrgbienaventurado@gmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2025	03	14

Lenguaje: SPA

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

Nombre de archivo
NSUTTG_RLMD2025

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(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

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 *Martínez*

FECHA *05/08/09* HORA *5:30*

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNVELO
Secretario

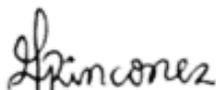


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/maruja

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”.



Milagro Rincones
AUTOR



PROF: María Montañez
ASESOR