



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

**ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES
DE GRADO ÁREA DE GERENCIA. II SEMESTRE AÑO
2022**

Autoras:

Eva Ysabel Mendoza

C.I. 26.230.860

María Fabiola Salazar

C.I: 26.651.883

Proyecto de Seminario de Grado, en Modalidad Cursos Especial de
Grado, Área de Gerencia, Presentado como requisito parcial para optar al
título de Gerencia de Recursos Humanos.

CUMANÁ, MAYO 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO (681-5009)

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN
LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN
DEL ESTADO SUCRE PARA LA SALUD (FUNDASALUD).
CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023**

AUTORES:

Eva Ysabel Mendoza

C.I. 26.230.860

María Fabiola Salazar

C.I: 26.651.883

APROBADO POR:

Prof. Marina Patiño

Prof. María Montañez

Prof. Marcó García

CUMANÁ, JUNIO 2023.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO A LA SEGURIDAD
SOCIAL (681-5009)

**ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LABORAL DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA
ROSA, C.A AÑO 2021-2022**

AUTORES:

Eva Ysabel Mendoza

C.I. 26.230.860

María Fabiola Salazar

C.I: 26.651.883

APROBADO POR:

Prof. Maria Montañez

Prof. Marina Patiño

Prof. Marco García

CUMANÁ, JUNIO 2023.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO LA SALUD LAORAL (681-5009)

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA
ADMINISTRATIVA DEL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ AÑO
2023**

AUTORES:

Eva Ysabel Mendoza

C.I. 26.230.860

María Fabiola Salazar

C.I: 26.651.883

APROBADO POR:

Prof. Marco García

Prof. Marina Patiño

Prof. María Montañez

CUMANÁ, JUNIO 2023

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



**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN
LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN
DEL ESTADO SUCRE PARA LA SALUD (FUNDASALUD).
CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023**

**ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LABORAL DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA
ROSA, C.A AÑO 2022**

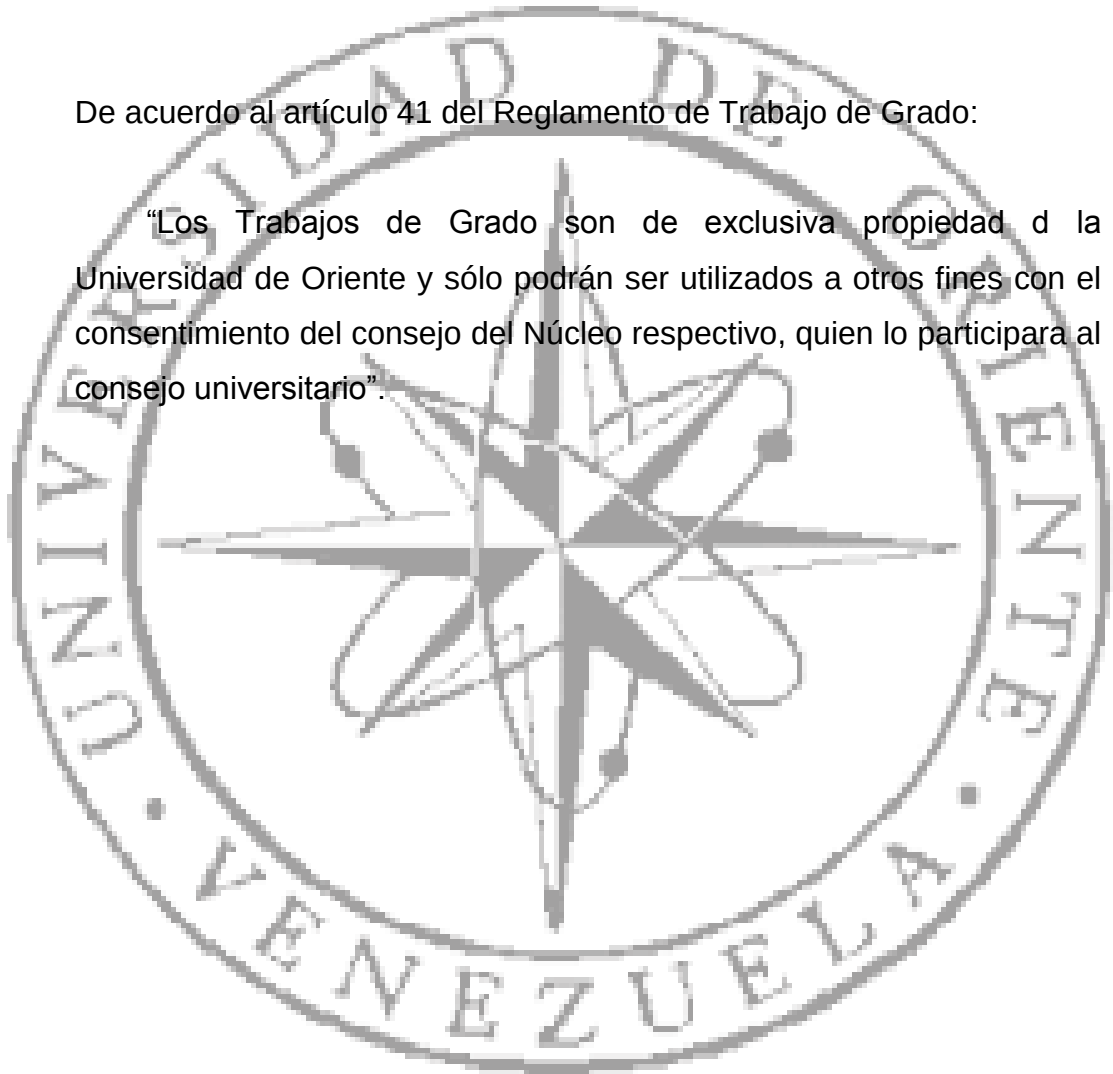
**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA
ADMINISTRATIVA DEL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ AÑO
2022**

CUMANÁ, JUNIO 2023

RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajo de Grado:

“Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad d la Universidad de Oriente y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del consejo del Núcleo respectivo, quien lo participara al consejo universitario”.



DEDICATORIA

A Dios, quien fue mi guía en este largo camino que hoy culmina.

A mi mamá, Eva Torrivilla por ser mi ídolo, por educarme, y mostrarme que todo en esta vida se puede lograr, por ser mi mejor amiga, maestra, y fiel compañera, por enseñarme, educarme y amarme tanto, sobre todo por creer en mí. Hoy te quiero dedicar este triunfo, te amo mamita.

A mis papás, Inocente Mendoza y Salvador Suarez, por todo el apoyo que me han dado, por preocuparse por mi educación, sin ustedes nada de esto fuera posible, les estaré eternamente agradecida. Los amos.

A mis hermanos, Jesús Mendoza y Cristóbal Mendoza, por llenar mis días de alegría, y también por hacerme estresar de vez en cuando, gracias por enseñarme que puedo ser capaz de lograr todo lo que me propongo, esta meta se la dedico a ustedes. Los amos, espero se sienta orgulloso.

A mis sobrinos, Nahomy Celeste y Camilo David, quienes con su sonrisa, su ternura, su amor y cariño alegran mis días cuando sentía que decaía. Ustedes lo son todo para mí.

A mi familia, quienes son mi tesoro más grande. En especial a mi abuela Ceneida Torrivilla, mis tías Betzaida Brito, Mireya Salazar y mis tíos Aníbal Torrivilla y Solanger Brito por brindarme todo su apoyo, por enseñarme que puedo lograr todo lo que me propongo en esta vida. Los quiero muchísimo.

A mis amigos, por ser un apoyo incondicional.

Eva Ysabel Mendoza Torrivilla

DEDICATORIA

Dentro de mi largo y arduo recorrido, en esta gran aventura llamada vida universitaria descubrí, habilidades y destrezas que jamás pensé desarrollar.

Desde lo más profundo de mi corazón dedico este gran logro a Dios, por ser él la luz y mi guía y por darme la fuerza necesaria de seguir adelante.

A Brunilda Salazar, quien es mi madre y el pilar fundamental de mi vida. A ella, le debo todo lo que soy hoy y le agradezco infinitamente el apoyo incondicional brindado durante todo momento.

A mi tía Nancy, por ser mi segunda mamá, por cada grano de arena que sumó en mí y mostrarse interesada en mi educación y bienestar.

A mis hermanos, Ernesto, Maiver, Mailyn y Mallerlyn, les dedico este gran logro, por ser el impulso y motor de mis días. Por ser ejemplo de constancia, lucha y dedicación, cada palabra de aliento, cada regaño que se convirtió en lección.

Mis sobrinos, Ailyn, Alejandro y Alexander que con ese amor que brindan, podían animarme un día agobiado, a una personita que está por llegar y pronto se convertirá en otro consentido, los Amo inmenso.

Tíos de mi corazón, Elvira, Willy, Geovanny, Perucho, Miguelito a ustedes por ser especiales y estar pendiente de mi evolución, a mis tíos que hoy son ángeles en el cielo tía Luisa y tío Wicho los llevo en mi corazón.

A todos mis primos por formar parte de mí, por crecer en mí. ¡Los Adoro! Son parte de mi vida por eso les dedico este gran logro que a partir de hoy sumaré y con humildad siempre los tengo presente.

María Fabiola Salazar Toledo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi protector y guía en esta importante etapa de mi vida.

A La mujer más importante de mi vida, esa que con su alegría, su ternura, sus abrazos y besos llenan mi vida de mucho amor. Soy feliz sabiendo que has inculcado en mí la mejor educación, y que gracias a ella, hoy materializo un gran sueño. Gracias mamá, por ser mi apoyo incondicional y mi maestra de vida. Eres tú, mi mayor fuente de inspiración. TE AMO.

A mis dos papás, por siempre estar presente, por su apoyo incondicional, por guiarme, orientarme y por su amor y atención LOS AMO.

A mis hermanos, por cuidar siempre de mí y por apoyarme. Gracias por mis dos tesoros, Nahomy y Camilo, quienes llegaron en el mejor momento para ser un impulso más, son ustedes mi amor incondicional. LOS AMO

A mi amiga, María Fabiola, este triunfo donde ambas somos autoras, será el comienzo de grandes sueños. Te adoro amiga. También agradecerles a mis amigos: Elena, Aleanny, Susana, Efraín, Enmanuel, Grehismar, Emily, y a mi cuñada Albany quienes han sido compañeros fieles, Gracias por su apoyo. Los adoro.

A mi amada UDO, donde pasé los mejores años de mi vida formándome, donde conocí personas maravillosas. A los profesores, ustedes son parte importante de este gran logro. Con orgullo puedo decir, SOY UDISTA

Eva Ysabel Mendoza Torrivilla

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la Virgen, por haberme acompañado en todo este trayecto, y permitirme así alcanzar esta meta tan importante.

A mi madre Brunilda, por ser mi mejor compañera. Fiel, leal, luchadora, atenta, compresiva y ejemplar son las palabras que la caracterizan. Gracias por ser mi apoyo incondicional, tus consejos día a día me nutrieron, fortalecieron y prepararon para estar hoy donde estoy. A mi segunda madre Nancys, que con su amor y atención ha estado presente en todo momento.

A mis hermanos, Ernesto, Maiver, Mailyn y Mallerlyn, por apoyarme siempre y ser mi mejor ejemplo y admiración. A mis sobrinos, Ailyn, Alejandro y Alexander por su amor y ternura, los amo. A una personita que aún no está físicamente en este mundo, pero pronto lo estará y lo amaré igual (te espero).

A mi amiga, Eva Ysabel, por ser consecuente, por escogerme como tu compañera y caminar juntas en esta meta trazada, te adoro. A mis amigos, Enmanuel, Susana, Elena, Efraín, Aleannys, Oneida, Grehismar y Emily, Por ser ese apoyo moral y sentimental. Los adoro.

A la casa más alta del Oriente del país, donde viví momentos de felicidad y que hoy en día llevo en mi corazón, a los profesores por ser el masivo ejemplo de lo que es la responsabilidad. En especial, a nuestra asesora, Profe. Marina Patiño, por su paciencia y amor. Qué bonito decir con orgullo, SOY UDISTA.

María Fabiola Salazar Toledo.

INDICE GENERAL

RESOLUCIÓN.....	V
DEDICATORIA.....	VI
DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
INDICE GENERAL	X
INDICE DE CUADROS	XVIII
PARTE I	xxv
ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN DEL ESTADO SUCRE PARA LA SALUD (FUNDASALUD). CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023	xxv
RESUMEN	xxvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	4
EL PROBLEMA.....	4
1.1Planteamiento del problema	4
1.2 Objetivos de la investigación.....	11
1.2.1 Objetivo general	11
1.2.2 Objetivos específicos.....	11
1.3 Justificación	12
CAPÍTULO II.....	16

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	16
2.1 Antecedentes de la investigación.....	16
2.1.1 Antecedentes internacionales	16
2.1.2 Antecedentes nacionales	18
2.1.3. Antecedentes regionales	21
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1. Definición de ausentismo laboral.....	23
2.2.2. Tipos de ausentismo laboral.....	24
2.2.3. Factores presentes en el ausentismo laboral	25
2.2.4. Estrategias para disminuir el ausentismo laboral	34
2.3. Bases legales.....	36
2.4 Marco institucional	38
2.4.1 Ubicación geográfica y reseña histórica de la institución	38
2.4.2 Identificación de la institución y estructura organizativa	39
2.4.3 Misión y visión	42
2.4.4 Objetivos de la institución.....	42
2.5 Definición de términos básicos:	43
CAPÍTULO III.....	46
MARCO METODOLÓGICO	46
3.1. Diseño de la investigación	46
3.2. Nivel de la investigación	47
3.3. Unidad de estudio	48
3.4. Población y muestra:	49

3.5. Fuentes de información	50
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	51
3.6.1. Técnica de recolección de datos	51
3.6.2 Instrumento de recolección de datos.....	52
3.7. Técnicas de análisis e interpretación de los resultados	52
CAPÍTULO IV	55
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	55
4.1. Características demográficas del personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD.....	56
4.2. Percepción que tiene el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos FUNDASALUD, sobre las condiciones de trabajo.	62
4.3. Factores asociados al individuo que influyen en el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, para ausentarse, retardarse o abandonar su sitio de trabajo.	72
4.4 Factores organizacionales que influyen en el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, para ausentarse, retardarse o abandonar su sitio de trabajo.	74
4.5 Factores externos o atribuibles que influyen en el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, para ausentarse, retardarse o abandonar su sitio de trabajo.	77
CONCLUSIONES.....	80

RECOMENDACIÓN	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	89
HOJAS DE METADATOS	97
PARTE II	103
ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA, C.A AÑO 2022	103
RESUMEN	104
INTRODUCCIÓN.....	105
CAPÍTULO I	108
EL PROBLEMA	108
1.1 Planteamiento del Problema	108
1.2. Objetivos de la Investigación	112
1.2.1. Objetivo General:	112
1.2.2. Objetivos Específicos:	112
1.3. Justificación de la Investigación.....	112
CAPÍTULO II.....	111
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	111
2.1 Antecedentes de la Investigación	111
2.1.1 Antecedentes internacionales	111
2.1.2 Antecedentes nacionales	113
2.2. Bases Teóricas Referenciales	114

2.2.1. Definición de discapacidad.....	114
2.2.2. Clasificación de la Discapacidad	115
2.2.3. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	115
2.2.4. Principios y derechos constitucionales del trabajo	116
2.2.5. Campo de aplicación de la Ley	117
2.3. Bases Legales	118
2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela....	118
2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).....	122
2.3.3. Ley para las Personas con Discapacidad.....	125
2.4 Marco Institucional	127
2.4.1 Ubicación geográfica y reseña histórica de la empresa	127
2.4.2 Identificación de la empresa y estructura organizativa.	129
2.4.3 Misión y Visión	131
2.4.4 Objetivos de la Empresa	131
2.5. Definición de Términos Básicos:.....	132
CAPÍTULO III.....	133
MARCO METODOLÓGICO	133
3.1 Diseño de la investigación.	133
3.2 Nivel de la investigación	134
3.3. Unidad de estudio:	135
3.4 Población	135

3.5. Fuentes de información	136
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	136
3.6.1 Técnicas de recolección de datos	137
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos	137
3.7. Técnicas de análisis e interpretación de los resultados	138
CAPITULO IV	140
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	140
CONCLUSIONES	162
RECOMENDACIONES	163
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	164
ANEXO	167
HOJAS DE METADATOS	174
PARTE III	180
INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÀ AÑO 2022	180
RESUMEN	181
INTRODUCCIÓN	180
CAPITULO I	182
EL PROBLEMA	182
1.2. Planteamiento del problema	182
1.2 Objetivos de la investigación	186
1.2.1 Objetivo General:	186

1.2.2 Objetivos Específicos:	186
1.3 Justificación de la Investigación.....	187
CAPÍTULO II.....	189
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	189
2.1. Antecedentes de la Investigación	189
2.1.1. Antecedentes Internacionales	189
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	191
2.1.3. Antecedentes Regional	193
2.2. Bases Teóricas.	194
2.2.1. Definición de motivación.....	194
2.2.2. Clasificación de las motivación.....	195
2.2.3. Influencia del liderazgo en la productividad de los trabajadores.....	196
2.2.4. Oportunidades de desarrollo en la productividad de los trabajadores.....	197
2.2.5. Teorías contemporáneas de la motivación	199
2.2.6. Acciones motivacionales que contribuyen a la motivación laboral.....	201
2.3. Bases Legales	202
2.4 Marco Institucional	204
2.4.1 Ubicación geográfica y reseña histórica de la empresa	204
2.4.2 Identificación de la empresa y estructura organizativa	205
2.4.3 Misión y Visión	208
2.4.4 Objetivos de la Empresa	208

2.5. Definición de términos básicos:	209
CAPITULO III.....	211
MARCO METODOLOGICO	211
3.1 Diseño de la investigación	211
3.2 Nivel de la investigación	212
3.3 Unidad de estudio	213
3.4 Población objeto de estudio	213
3.5 Fuente de información	214
3.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos.	215
3.6.1 Técnicas de recolección de datos	215
3.6.2 Instrumento de recolección de datos.....	217
3.7 Técnicas de análisis e interpretación de los resultados	217
CAPITULO IV	219
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	219
CONCLUSIONES.....	235
RECOMENDACIONES	237
REFERENTES BIBLIOGRÀFICOS	238
ANEXOS	241
HOJAS DE METADATOS	247

INDICE DE CUADROS

PARTE I.....	56
CUADRO N° 1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ASENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN EL SEXO.....	566
CUADRO N ° 2 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN LA EDAD.....	577
CUADRO N ° 3 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN LA NACIONALIDAD.....	588
CUADRO N ° 4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN EL ESTADO CIVIL.....	59
CUADRO N ° 5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN.....	60
CUADRO N ° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN EL NÚMERO DE MIEMBROS DE SU GRUPO FAMILIAR.....	61
CUADRO N° 7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA	

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.	633
CUADRO N ° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE EL RUIDO Y LA HUMEDAD.	655
CUADRO N ° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN LA JORNADA DE TRABAJO	666
CUADRO N ° 10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN LA ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN	677
CUADRO N ° 11 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES INCENTIVOS QUE RECIBEN POR SU DESEMPEÑO.	69
CUADRO N ° 12 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN SU SATISFACCIÓN EN RELACIÓN A LOS INCENTIVOS RECIBIDOS.	70
CUADRO N ° 13 JERARQUIZACIÓN DE LOS DE LOS FACTORES PERSONALES INDICADOS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, COMO CAUSAS DE AUSENCIA, RETARDO O ABANDONO DE SU SITIO DE TRABAJO	722

CUADRO N° 14 JERARQUIZACION DE LOS FACTORES ORGANIZACIONALES INDICADOS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, COMO CAUSAS DE AUSENCIA, RETARDO O ABANDONO DE SU SITIO DE TRABAJO. 744

CUADRO N° 15 JERARQUIZACION DE LOS FACTORES EXTERNOS INDICADOS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, COMO CAUSAS DE AUSENCIA, RETARDO O ABANDONO DE SU SITIO DE TRABAJO. 778

PARTE II.....141

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA AL SEXO:..... 141

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA A LA EDAD: 142

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA A LA NACIONALIDAD. 143

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA AL ESTADO CIVIL: 144

GRÁFICO N ° 5. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL

CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA AL NIVEL DE INSTRUCCIÓN:	145
CUADRO N ° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA A LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE FAMILIAR.	146
GRÁFICO N ° 7. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿CÓMO CONSIDERA USTED QUE SON LAS CONDICIONES DE SU ÁREA DE TRABAJO EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS?.....	147
GRÁFICO N ° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON REFERENCIA A LA JORNADA DE TRABAJO:.....	148
GRÁFICO N ° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A LA ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN:.....	149
GRÁFICO N ° 10. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿QUÉ TIPO DE INCENTIVOS RECIBE USTED DE LA ORGANIZACIÓN POR LA RECOMPENSA DE SU TRABAJO?:	150
GRÁFICO N ° 11. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA: ¿HA SIDO VÍCTIMA DE ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN DURANTE LA JORNADA LABORAL?	151
GRÁFICO N ° 12. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON REFERENCIA A ¿SE RESPETAN SUS DERECHOS COMO PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA?	152
GRÁFICO 13. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿QUÉ CLASE DE TRABAJO SE LES HA DESIGNADO EN ÉSTA EMPRESA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?	153
GRÁFICO N ° 14. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿CREE USTED QUE LOS CARGOS QUE SE LE ASIGNAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD IMPIDEN SU	

DESEMPEÑO, PRESENTAN OBSTÁCULOS PARA SU ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO, O EXCEDE DE LA CAPACIDAD PARA DESEMPEÑARLO? 154

GRÁFICO N ° 15. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿ADAPTARON LAS MAQUINARIAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y ÚTILES DE TRABAJO QUE SON UTILIZADOS POR LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD? 155

GRÁFICO N ° 16. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿CREES QUE LA EMPRESA ESTÁ TOMANDO LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EVALUAR LAS NECESIDADES QUE TIENEN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD? 156

GRÁFICO N ° 17. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿CREES QUE LA EMPRESA GARANTIZA A SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD CONDICIONES DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE DE TRABAJO ADECUADOS? 157

GRÁFICO N° 18 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿CREE USTED QUE LA EMPRESA CUMPLE CON LA NORMATIVA LEGAL DE CONTRATAR UN PORCENTAJE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD NO MENOS DE 5% SOBRE SU NÓMINA TOTAL? 158

GRÁFICO N ° 19. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿TIENE NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LOS BENEFICIOS REMUNERABLES QUE OTORGA LA ORGANIZACIÓN Y DE SEGURIDAD SOCIAL? 159

GRÁFICO N ° 20 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿HAY ALGÚN TIPO DE INCENTIVOS DE PARTE DE LA EMPRESA PARA LOS TRABAJADORES QUE TIENEN DISCAPACIDAD? 160

PARTE

III.....	220
GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿LE AGRADA EL TRABAJO QUE DESARROLLA?	220
GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿TIENE POSIBILIDAD DE ACENSO EN SU TRABAJO?.....	221
GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿TIENE USTED LA LIBERTAD DE TOMAR DECISIONES EN SU PUESTO DE TRABAJO?.....	222
GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿EL TRABAJO QUE REALIZA LE PERMITE HACER USO DE SUS HABILIDADES Y DESTREZAS?	223
GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿PUEDE EXPRESAR IDEAS O SUGERENCIAS EN SU PUESTO DE TRABAJO?	224
GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿LA EMPRESA IMPLANTA CURSOS QUE PERMITEN EL DESARROLLO DEL PERSONAL?	225
GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿EL INGRESO QUE PERCIBE POR SU TRABAJO LO MANTIENE A GUSTO?.....	226
GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿SU SUPERVISOR ES AMIGABLE Y MUESTRA ACERCAMIENTO?	227
GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿LE MOTIVAN LAS BONIFICACIONES ECONÓMICAS QUE PERCIBEN EN LA EMPRESA?.....	228

GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL
SOBRE ¿CREE USTED QUE LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA QUE
PERCIBE ESTÁ ACORDE CON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA? . 23030

GRÁFICO 11. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL
SOBRE ¿SE SIENTE A GUSTO CON SU EQUIPO DE TRABAJO EN LAS
TAREAS QUE REALIZAN? 231

GRÁFICO 12. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL
SOBRE ¿CREE USTED QUE LAS CONDICIONES AMBIENTALES QUE LO
RODEAN, SON LAS ADECUADAS PARA DESEMPEÑAR CON ÉXITO SU
ACTIVIDAD LABORAL? 232

GRÁFICO 13. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL
SOBRE ¿CREE USTED QUE SON SUFICIENTEMENTE ADECUADOS LOS
EQUIPOS DE TRABAJO PARA EJECUTAR CON EFICIENCIA SUS
FUNCIONES EN EL ÁREA LABORAL? 233



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO (681-5009).

PARTE I

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN DEL ESTADO SUCRE PARA LA SALUD (FUNDASALUD). CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023

Tutor:

Prof. Marina Patiño

Autoras:

Eva Ysabel Mendoza

C.I. 26.230.860

María Fabiola Salazar

C.I: 26.651.883

Trabajo de Grado, Presentado Ante la Universidad de Oriente como
Requisito Parcial para Optar por el Título de:

LICENCIADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUMANÁ, JUNIO 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO (681-5009).

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN
LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN
DEL ESTADO SUCRE PARA LA SALUD (FUNDASALUD)
CUMANÀ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023.**

Asesora:
Profe. Marina Patiño
26.230.860

Autoras:
Br. Eva Ysabel Mendoza Torrivilla C.I:
Br. María Fabiola Salazar Toledo C.I: 26.230.860

RESUMEN

El ausentismo laboral es un patrón habitual o repetitivo de ausencia al puesto de trabajo, siendo este un hecho recurrente en las organizaciones de nuestro país. En tal sentido, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), Cumaná, Estado Sucre. Entendiéndose esta como una organización pública que se encarga del seguimiento a las actividades de las diferentes funciones pública de salud del Estado Sucre. Para llevar a cabo esta investigación se utilizó un diseño de campo, con un nivel descriptivo. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario, el cual se aplicó a la muestra objeto de estudio, que estuvo conformada por 20 trabajadores ausentistas. De acuerdo al análisis descriptivo realizado en la investigación, se concluyó que, los factores que más inciden en los trabajadores de esta institución son: Hacer diligencias personales, por enfermedad de algún familiar, por no estar motivado, por falta de incentivos, por condiciones de trabajo inapropiadas, por falta de efectivo para pagar el transporte.

Palabras clave: Ausentismo laboral, factores, personal administrativo, Gerencia de Recursos Humanos, FUNDASALUD

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, cada vez es más exigente las expectativas de competitividad en las empresas u organizaciones, ya sea a nivel público o privado, éstas deben atender y resolver los retos que se plantean, para efectos de satisfacer la demanda de la sociedad. Por ello, independientemente de que estas cuenten con el capital financiero y tecnológico necesario no debe por ningún motivo restarle importancia de contar con el personal que tenga un perfil para el desempeño de cada una de sus actividades.

No obstante, en Venezuela las organizaciones hoy día con respecto al desempeño de su personal, se han visto afectadas por el ausentismo laboral, pues este es un problema que tiene como consecuencias para la organización altos costos administrativos y baja productividad. Para nadie es un secreto que, debido a la profunda crisis económica vivida en el país, son muchos los efectos que conllevan a que esto se presente, los cuales se expresan con tipologías diferentes de acuerdo al caso. Por ello, es de suma importancia mirar hacia el interior de la organización para lograr identificar qué aspecto lo está generando puede ser la insatisfacción por un lado, las normas que rigen la empresa, el clima laboral, entre otros.

El ausentismo laboral es un fenómeno que está haciendo eco por la situación antes planteada, definiéndose así como el hecho de no asistir a su jornada de trabajo conforme a la planificación establecida. Se consideran dos tipos de ausentismo laboral: uno involuntario (que se escapa del control del trabajador); este tiene que ver con enfermedades y emergencias familiares y el otro es voluntario (tiene su génesis en la voluntad del trabajador), como

maternidad, causas legales, psicológicas; estas últimas derivadas del estrés laboral, la desmotivación y las relaciones que se dan en la convivencia del trabajo.

La dinámica laboral de los factores que intervienen en un sistema organizacional, exige una adecuada política donde exista una plantilla de trabajadores activos y motivados en sus funciones. Cabe destacar, que existen numerosas causas que se relacionan con la ausencia del personal a sus funciones laborales y esto impacta de manera negativa el desempeño de los otros y los objetivos organizacionales. Es aquí donde radica el interés de realizar esta investigación, la cual tiene por objetivo analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), Cumaná, Estado Sucre.

Así mismo, para llevar a cabo el desarrollo del estudio planteado en la institución objeto de estudio, se utilizó un diseño de campo con un nivel descriptivo y para la recolección de la información se utilizó un cuestionario, el cual se aplicó a la muestra objeto de estudio, que estuvo conformada por 20 trabajadores ausentistas. En base a esto, este trabajo de investigación se encuentra estructurado en cuatro (4) capítulos, los cuales se mencionan a continuación:

En el Capítulo I, se muestra el interés del investigador en determinar el impacto que ocasiona el problema planteado, a través del planteamiento del problema, los objetivos y la justificación.

En el Capítulo II, se presentan los principales aspectos de carácter teórico que apoyan la investigación. En él se incluyen los estudios previos

relacionados con el tema planteado, es decir; los antecedentes de la investigación, así como las bases teóricas, las bases legales, el marco institucional y la definición de términos básicos.

El Capítulo III, contiene la naturaleza de la investigación y en él se describen los aspectos metodológicos del estudio.

En el capítulo IV se realizó el análisis y la interpretación de los datos recolectados con el propósito de dar respuesta a las interrogantes de la investigación, evidenciar los principales hallazgos y conectarlos con las referencias teóricas para así obtener un diagnóstico lo más acertado posible.

Finalmente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones surgidas del estudio; así como las referencias bibliográficas consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

En este capítulo se presentan aquellos elementos que delimitan la problemática planteada, tales como: planteamiento del problema, objetivos y la justificación del estudio.

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente las organizaciones tienen propiedades y características comunes en lo que se refiere a sus procedimientos administrativos, sin embargo, cada una de ellas establece la idea de orden que la diferencia de otras entidades sociales. Así mismo, la gerencia de este milenio ha centrado su interés en el recurso humano y en los recursos financieros; en vista de que este último influye significativamente en el rendimiento del personal dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas. Al respecto, Chiavenato (1994:73), sostiene que... “Las personas constituyen el recurso más valioso de la empresa. El estudio de las personas es fundamental para la Administración de Recursos Humanos (ARH), puesto que ellos constituyen las empresas”.

De acuerdo con lo expresado por el autor, ninguna empresa u organización funciona si en su estructura no está constituido de manera organizada el potencial humano. Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de sus trabajadores.

Los países del mundo viven un tiempo histórico, caracterizado fundamentalmente por la rapidez con que se suceden los cambios. Ese dinamismo propio de las sociedades avanzadas concierne al desarrollo en lo social, científico, económico, tecnológico y a las relaciones entre ellos, al hacer más complejo el contexto en que ha de desenvolverse tanto las personas como las organizaciones e instituciones públicas o privadas. En este sentido, se pueden considerar a las organizaciones como sistemas donde se ejecutan diferentes actividades de tipo económico, social, cultural, entre otros. Además, de ser producto de un esfuerzo que nace desde la colectividad de sus trabajadores para lograr objetivos específicos de cada empresa, así como de cumplir con su visión y misión institucional.

A nivel mundial las empresas son organizaciones altamente competitivas y exitosas. Al respecto, Alveiro, C. (2016:2) afirma que:

A nivel mundial hoy el desafío al que se deben enfrentar los dirigentes de las organizaciones está fundamentado, entre otros aspectos, en la dirección de su recurso humano hacia una labor orientada a alcanzar la eficacia y la eficiencia, con el fin de lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en valor agregado y en una notoria ventaja competitiva. Es importante tener presente que cuando la organización hace las cosas bien, se tienen grandes ganancias a diferencia de las que no lo hacen.

Además de lo expresado por el autor, todas las organizaciones deben poseer mecanismos de seguimiento y control que permitan que el potencial humano se desarrolle y alcance un rendimiento más efectivo con respecto a las funciones que desempeña. Así, el conocimiento de cómo se comporta el personal y la aplicación de actividades de diagnóstico organizacional para la posterior toma de decisiones son estrategias de significativa importancia.

En este ámbito también, las organizaciones se enfrentan constantemente a procesos de cambios, especialmente con el talento humano que hace vida en ellas, por ello es indispensable el crecimiento evolutivo y continuo que al combinar sus esfuerzos contribuyen al crecimiento de la misma, enfrentado cada día un mayor esfuerzo y dedicación para conocer y manejar el fenómeno dentro del mundo del trabajo. En tal sentido, cada colaborador enriquece a las organizaciones con sus conocimientos, hábitos, experiencias y normas para así crear una visión compartida. Para generar este buen clima organizacional es esencial la participación activa y el compromiso de las diferentes funciones que se desempeñan en el área laboral y así lograr la eficiencia y eficacia.

Sin embargo, en las últimas décadas, se ha venido presenciando un elemento que está alterando la relación de trabajo y que se encuentra en todos los sectores productivos y en todos los entornos geográficos que cada día requiere de mayor entrega, esfuerzo y dedicación por parte de las organizaciones para conocer y manejar el fenómeno dentro del mundo del trabajo, el cual es un problema difícil de manejar por su complejidad; es el progresivo e imparable incremento de índices de ausentismos que se ha convertido en un fenómeno latente y permanente. Según Arias (2006), citado por Aular, M. (2016:12) sostiene que el ausentismo laboral: “Debe mantenerse en un nivel bajo dentro de sus organizaciones debido a que éste modifica en gran manera los costos, y que si los empleados no laboran no se puede cumplir la meta que la empresa se haya propuesto”.

Para argumentar aún más la cita, es importante decir que existen diversos criterios para conceptualizar este término y después de revisar varios autores, es preciso mencionar el expresado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según la cual el absentismo laboral se define

como “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir”. Esta definición sencilla centra la conceptualización del término y, además, es válido agregar que dichas ausencias pueden estar relacionadas con diversos factores, tales como: los trastornos de salud y ausencias no relacionadas con la salud.

Reafirmando lo anterior, según Balderas (2006) señala que:

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

En este sentido, se debe reconocer que este fenómeno tiene distintas causas pues, pueden ir desde una situación imprevista, como una eventual enfermedad, falta de motivación, ambiente de trabajo poco adecuado, estrés generalizado, hasta la necesidad de atender circunstancias personales, generando a gran medida una crisis y disminución de los procesos para las organizaciones e instituciones. No cabe duda que la posibilidad de no poder contar con un trabajador a tiempo completo impacta sobre el rendimiento del resto de los trabajadores.

Siguiendo este orden de ideas, el vínculo de trabajo que se da entre las organizaciones, los colaboradores y sus representantes, es otra de las múltiples causas, ya que no siempre tiene buena relación, y no siempre es satisfactoria, muchas veces es tensa y conflictiva, cuando el logro del objetivo de una de las partes impide o evita que la otra logre el suyo. Por otro lado, las jornadas laborales demasiado extensas en países de América

Latina como México, Costa Rica y Chile crean estragos en la salud de los trabajadores y hacen aumentar el número de ausencias.

No obstante, Gil y Moreno (2005:3) manifiestan además que:

El individuo expuesto hacia las exigencias del medio, sin previos conocimientos, tiende a buscar un cierre el cual no se realiza de forma efectiva por qué no se integra lo que se le pide, conllevando a situaciones que él no sepa afrontar y que posiblemente lo lleve al deseo de no ejercer la labor.

El individuo tal como lo expresa la cita de Gil y Moreno, si carece de conocimientos en cuanto al tema, estará vulnerable ante situaciones adversas a él, es decir, circunstancias externas que no son más que factores que inciden directamente en el desenvolvimiento del mismo en su ámbito laboral.

Por su parte, Arias (2000:153-156) sustenta la existencia de lo que él considera los tres principales factores generadores del ausentismo laboral. Los organizativos, que son propios de la organización, que incluyen las deficiencias en las condiciones de trabajo, accidentes de trabajo, supervisión deficiente, entre otros. Los externos, que están fuera del contexto de la organización y que de alguna manera ejercen influencia, entre estos están: el medio de transporte, condiciones climáticas, estados de emergencia, alteraciones del orden público, entre otros. Los individuales, que son propios del individuo que los padece, entre estos: estado de ánimo del trabajador, motivación, entre otros.

En tal sentido, se puede observar que son muchos los factores que influyen a la hora de que un trabajador deba cumplir con su jornada laboral, siendo esto un problema para la organización, ya que le genera costos.

No cabe duda que estas manifestaciones en la jornada de trabajo han llamado la atención del mundo, y Venezuela no es la excepción, debido que en diferentes estudios consultados revela una alta tasa de ausentismo en los últimos años en organizaciones públicas o privadas. Nuestro país, vive una crisis económica, política y social, lo que genera en gran parte que los trabajadores no asistan a sus trabajos, sobre todo hay un alto índice de ausentismo desde el comienzo de la pandemia por el COVID-19. Ahora bien, el ausentismo laboral es uno de los problemas más preocupantes a los que se tienen que enfrentar los responsables de Recursos Humanos en las organizaciones, debido a que los reemplazos de determinado personal en su área laboral requieren capacitar a un nuevo trabajador o ejecutar horas extraordinarias para cubrir la ausencia del mismo. Este tiene como función estudiar detalladamente la condición del trabajador detectando aquellos descontentos existentes de los mismos y buscar las posibles soluciones para mejorar su desempeño dentro del grupo organizativo.

Ahora bien, si nos ubicamos en la realidad local; el Estado Sucre se encuentra entre los primeros estados de Venezuela en los cuales se manifiesta el ausentismo laboral. Son numerosas las instituciones públicas en Cumaná que presenta este problema siendo una de las más relevantes la Fundación del Estado Sucre Para la Salud (FUNDASALUD), la cual servirá como lugar puntual para el desarrollo de esta investigación. Esta institución tiene innumerables manifestaciones de ausentismo laboral, lo que ocasiona un perjuicio en la calidad de la atención y servicios que esta presta. Por ende, es vital identificar qué factores lo está generando, puede ser la

insatisfacción de los colaboradores, el clima laboral, o la problemática que vive el país como los bajos salarios.

A través de esta investigación se analizaron los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD). Por lo antes expuesto, se pueden formular algunas interrogantes que conforman el hilo central de la investigación:

- ¿Cuáles son las características demográficas del personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD)?
- ¿Qué percepción sobre las condiciones de trabajo (espacio físico, iluminación, ventilación, temperatura, ruido, humedad, seguridad laboral, jornada de trabajo) tiene el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD)?
- ¿Cuáles son los factores asociados al individuo que provocan ausentismo laboral en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD)?
- ¿Cuáles son los factores relacionados con la organización que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la

Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD)?

- ¿Cuáles son los factores atribuibles al entorno que provocan ausentismo laboral en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD)?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), Cumaná, Estado Sucre, año 2023.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar las características demográficas del personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD).
- Describir la percepción sobre las condiciones de trabajo (espacio físico, iluminación, ventilación, temperatura, ruido, humedad, seguridad laboral, jornada de trabajo) que tiene el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos

Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD).

- Determinar los factores asociados al individuo que provocan ausentismo laboral en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD).
- Determinar los factores relacionados con la organización que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD).
- Determinar los factores atribuibles al entorno que provocan ausentismo laboral en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD).

1.3 Justificación

El ausentismo laboral está en aumento en todo el mundo, ya que este se presenta en cualquier estructura organizacional, tanto pública como privada. Corresponde a un patrón habitual o repetitivo de ausencias al puesto de trabajo por parte de un empleado, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo y de los deberes suscritos al mismo, creando a su vez una serie de problemas laborales, sociales y económicos.

Una organización no puede alcanzar sus objetivos si su fuerza laboral no cumple sus funciones asignadas, siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrentan. Esta situación afecta diariamente a la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), la cual se ve afectada por la pérdida de productividad, ingresos y beneficios, y por los costos de reemplazo. Además, aumenta la carga de trabajo, debido a que las tareas del trabajador ausente deben ser realizadas por trabajadores que no tienen el mismo conocimiento, habilidad y destreza, causando demoras en la entrega de las actividades y tareas que corresponden.

En la actualidad, este es un problema importante que se está incrementando día a día. Ya que son muchos los empleados que se están ausentado de manera continua, y es importante lograr identificar qué aspecto lo está generando. En tal sentido, se planteó llevar a cabo esta investigación para conocer y analizar cuáles son los factores más relevantes que fomentan el ausentismo en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD. Y así, este trabajo tendrá un aporte indicador para la institución, para poder tomar medidas preventivas con la finalidad de disminuir las cifras de ausentismo que enfrenta.

Esta investigación titulada: análisis de los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD). Cumaná, Estado Sucre año 2023, tiene relevancia en los ámbitos que se describen a continuación:

En el ámbito social, la iniciativa que mueve este trabajo es la necesidad de ayudar al Estado Venezolano a utilizar sus recursos humanos y

económicos más eficientemente, mejorando su productividad, su efectividad y estimulando la calidad y la excelencia.

En el ámbito institucional, el conocimiento en las determinantes de los factores que inciden en el ausentismo laboral contribuirá a identificar las debilidades y fortalezas de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), a fin de canalizar este problema, minimizar sus efectos y orientar las posibles soluciones. De igual modo, se presentaron sugerencias para la toma de decisiones organizacionales, para su beneficio y el logro de sus objetivos.

En el ámbito político, se justifica según el Plan de Patria, la administración en el nuevo modelo social está enmarcada en la lucha del crecimiento económico, de la integración de los mercados nacionales, de las poblaciones más necesitadas; para tratar de darle una igualdad dentro de una sociedad desigual. En el nuevo modelo social la prestación de servicio va a ser la premisa fundamental, dándole al pueblo servicios de calidad al más bajo costo. En el nuevo modelo social se busca hacer una estructura sólida que no permita que la corrupción sea su base fundamental, en otras palabras, significa que la desburocratización permitirá que los procesos sean más limpios de corrupción y sobre todo menos costosos. Dentro de este nuevo modelo la responsabilidad no estará sujeta a los gobernantes sino a la colectividad.

En el ámbito económico, en las organizaciones el potencial humano es un elemento fundamental. Además, el presupuesto está unido a la vida de la empresa, cuya organización no es imperturbable, y deberá acomodarse a la orientación económica que se dé al negocio, así como a los hombres, a fin de lograr la mejor utilización de las posibilidades de cada uno.

En virtud de lo antes expresado se espera que los resultados obtenidos no sólo satisfagan la demanda de información de la institución estudiada, sino que también sirva para incrementar el interés por abordar dicho tema por parte de los agentes involucrados en su solución.

Por otra parte, esta investigación tendrá un carácter utilitario al servir de antecedente para futuros estudios relacionados con la situación planteada y con los tópicos aquí expuestos, y que lo desarrollado sirva para diagnosticar, establecer y evaluar el ausentismo laboral y cómo estos pueden incidir en el presupuesto de cualquier organización; bien sea de carácter pública o privada. También, será de suma importancia para los investigadores, pues este conocimiento es válido y de mucho provecho para conocer el tema a profundidad y manejar cualquier problema relacionado con la temática en las organizaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo se aborda todo lo relacionado con los antecedentes de la investigación, los aspectos teóricos generales del tema, el marco institucional, fundamentación legal y la definición de términos básicos.

2.1 Antecedentes de la investigación

Para efecto de la presente investigación se realizó algunas revisiones bibliográficas, encontrándose varias relacionadas con la temática. Seguidamente se destacarán algunos antecedentes:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Jiménez, S. (2017), realizó un trabajo de investigación titulado: “Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena”, Universidad de Cartagena. El principal objetivo de esta investigación fue analizar los factores que generan ausentismo laboral en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL, sede Cartagena de Indias, con el propósito de utilizar los resultados en los procesos de mejoramiento continuo de la misma. La investigación se caracterizó por ser de campo con un nivel descriptivo. Se concluyó que los agentes educativos de la seccional Bolívar cuentan con un bajo nivel de satisfacción en su trabajo, situación que tiene relación directa con el salario que devengan, a pesar que su empleo no es monótono y existe una buena relación con los jefes inmediatos, sienten que la Empresa no los

tiene en cuenta al momento de tomar decisiones, ni les reconoce su labor como ellos les gustaría, creando insatisfacción entre los agentes educativos, situación que hace necesario que el departamento de gestión humana cree estrategias para mejorar este aspecto a través de actividades que promuevan a las personas que realizan esta labor para aumentar la motivación.

La investigación de Jiménez, sustenta el estudio planteado pues ambas en su concepción teórica analizan elementos que son importantes para poder comprender el ausentismo en las organizaciones.

Ferraro, C. (2016), realizó una tesis de maestría titulada: “Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología Luciano Fortabat de Olavarria”, en la Universidad Nacional de Rosario. La investigación tuvo por objetivo: Describir el ausentismo e identificar los factores determinantes del ausentismo laboral no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital Zonal especializado en oncología “Luciano Fortabat” de la ciudad de Olavarria en Perú. La investigación, siguió una metodología de campo, fue básica, y utilizó un método descriptivo. Es decir, buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: La incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es media-baja, resultando significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino, mayores de 45 años. Respecto al tiempo de actuación, se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron

factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales regulares.

La investigación antes mencionada se relaciona con el estudio planteado, ya que ambos tratan del ausentismo laboral en una organización y el impacto que este ocasiona, además, de que buscan analizar los factores que inciden en esta problemática, permitiendo así identificar estrategias para minimizar la ausencia del personal en sus funciones laborales desde cualquier punto de vista.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Blanco, P. (2016), realizó una investigación titulada: “Estudio del absentismo laboral en la eficiencia de operaciones del departamento de mantenimiento de la facultad de ciencias jurídicas y políticas de la universidad de Carabobo”. Tesis para optar al título de magister en derecho del trabajo, Universidad de Carabobo. La investigación presentada tiene como objetivo general, estudiar el absentismo laboral en la eficiencia de operaciones del departamento de mantenimiento de la facultad de ciencias jurídicas y políticas de la Universidad de Carabobo. Estuvo enmarcado como proyecto factible, con apoyo en una investigación de campo documental, se tomó en cuenta la población directa que está representada por todos los miembros del departamento de mantenimiento de la facultad de ciencias jurídicas y políticas de la universidad de Carabobo integrada por 20 trabajadores, por lo que se le aplicó como instrumento a su totalidad la encuesta.

El objetivo de la propuesta ofrecida, es reconocer el grado de responsabilidad que poseen todos los trabajadores de la Universidad de Carabobo sobre la existencia del fenómeno sujeto a estudio, de manera que a través de las motivaciones que se revelen a propósito del ausentismo laboral, sean viables la consecución de soluciones concertadas a objeto de minimizar el impacto que se derive a consecuencia de las alternativas posibles. Concluyendo que el fenómeno del ausentismo laboral afecta el buen desenvolvimiento del departamento y desequilibra la armonía en el ambiente de trabajo, puesto que causa estupor a quienes cumplen con sus actividades y desmotivan por la falta de medidas sancionatorias, que degeneran eficiencia en sus operaciones, causan pérdidas y depauperan el rendimiento.

Aular, M. (2016), realizó un estudio de grado presentado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, titulado: “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- Estado Carabobo de la Universidad de Carabobo, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales”. El presente estudio tuvo como objetivo general: Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería del área de quirófano del hospital materno infantil “Julia Benítez” ubicado en Guacara, del Estado Carabobo. El estudio realizado se ubica en una investigación de campo de carácter descriptivo. La población está constituida por quince (15) enfermeras. Considerando que al ser una mínima cantidad de personas se transforma en una población finita lo que genera que la muestra sea la misma. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario como instrumento. Concluyendo así que la motivación influye en la conducta de un trabajador el cual sino se siente motivado puede traer como consecuencia el ausentismo laboral y de esta forma generar un cambio poco efectivo con

relación a su desempeño, como se puede visualizar en el al personal de enfermería en el área de quirófano del hospital materno infantil Julia Benítez ubicado en Guacara- estado Carabobo donde el público que goza de este servicio manifiesta muchas quejas y reclamos a esta situación.

Las investigaciones antes planteadas, guardan estrecha relación con el objeto de estudio, desde el punto de vista conceptual y metodológico, así mismo, establecen que el ausentismo laboral como fenómeno de alguna u otra manera desequilibra el ambiente de trabajo y su implicación en las funciones que en la administración de la empresa se realizan. Además, ambas utilizaron investigación de campo a nivel descriptivo, que permite directamente obtener información valiosa del lugar donde se está realizando el estudio y describir así la problemática existente

Gómez y Núñez (2011), realizaron un Trabajo de grado, modalidad Áreas de Grado, presentado como requisito para optar al título de Licenciado en Administración. Titulado: “Análisis del ausentismo laboral en la biblioteca central de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas durante el primer semestre del año 2011”. La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar el ausentismo laboral en la biblioteca universitaria de la UDO Núcleo de Monagas; durante el primer semestre del año 2011, regulando así la seguridad de todo el personal. Para ello, se empleará técnicas de recolección de información como la observación directa, revisión bibliográfica y las entrevistas estructuradas. Así mismo, cabe destacar que esta investigación es de tipo de campo bajo un nivel descriptiva. Dentro de sus conclusiones más relevantes está que la principal causa de ausentismo lo constituyen las enfermedades comunes, lo cual ha provocado retraso en las actividades laborales del personal. Dentro de las recomendaciones están la supervisión del personal y la evaluación de desempeño del mismo para

determinar las posibles fallas que pudieran estar influenciando en el ausentismo laboral.

La investigación de Gómez y Núñez se relaciona con la investigación desarrollada, pues ambos estudios desde la concepción metodológica dan a conocer el problema, para así generar recomendaciones que van en pro de minimizar el ausentismo laboral.

2.1.3. Antecedentes regionales

Corvo, J. (2017), en su trabajo de investigación titulado: “Impacto del ausentismo laboral por reposo médico en el presupuesto de la Dirección General de Personal de la Gobernación del estado Sucre – año 2017. Trabajo Especial de Grado, presentado como Requisito Parcial para Optar al Título de Licenciado en Administración, Mención: Recursos Materiales y Financieros. De la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”. El trabajo de investigación trató acerca del impacto del ausentismo laboral por reposo médico en el presupuesto de la Dirección General de Personal del Estado Sucre. El propósito de la presente investigación fue analizar el impacto del ausentismo que genera el personal en condición de reposo médico al presupuesto de la Dirección de Personal, para ello se llevó a cabo una investigación de campo con un nivel descriptivo. Con la aplicación del cuestionario se concluyó que el personal fijo muestra más ausencia por reposos médicos y que esta última situación incide negativamente en el presupuesto de la institución objeto de estudio.

Patiño, M. (2006), realizó un estudio intitulado “Factores que influyen en el ausentismo laboral en la empresa Industria Gráfica Oriental C.A., Cumaná – 2005”, para optar al título de Especialista en Ciencias

Gerenciales, Mención: Recursos Humanos en la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Núcleo Cumaná. El objetivo de dicho estudio fue analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral en IGOCA, durante el año 2005. La investigación se caracterizó por ser de campo con un nivel descriptivo. La autora concluyó que: El trabajador ausentista de IGOCA es un hombre, de nacionalidad venezolana, que ocupa el cargo de obrero, joven, con un nivel de instrucción relativamente bajo, y con cierta permanencia en la empresa (de 4 a 11 años). Los factores personales, organizacionales y externos que más influyen en ellos para ausentarse son: las enfermedades, hacer diligencias personales, las enfermedades profesionales, la falta de incentivos, el no permitirle participar en la toma de decisiones, las condiciones climáticas, el problema de transporte y las alteraciones de orden público.

Estas investigaciones antes mencionadas guardan estrecha relación con el objeto de estudio, desde el punto de vista conceptual y metodológico, así mismo, establece que el ausentismo laboral como fenómeno de alguna u otra manera desequilibra el ambiente de trabajo y su implicación en las funciones que en la administración de la empresa se realizan. Además, utiliza la investigación de campo a nivel descriptivo, que permite directamente obtener información valiosa del lugar donde se está realizando el estudio y describir así la problemática existente.

2.2. Bases teóricas

A continuación, se hace mención a un compendio de bases teóricas que permiten sustentar la presente investigación.

2.2.1. Definición de ausentismo laboral

El ausentismo o absentismo laboral en su sentido más amplio, hace mención a la falta o abandono de los trabajadores al puesto de trabajo y a los deberes concerniente al mismo. Se traduce en la falta de cumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo que conlleva a la pérdida monetaria en las empresas cada año. En este sentido, Cortez, V. (2018:8), afirma que:

El ausentismo o absentismo laboral se refiere a un patrón habitual o repetitivo de ausencias al puesto de trabajo por parte de un empleado. A menudo se caracteriza por faltas de asistencia que no están claras para el empleador. Comúnmente se asocia con empleados que tienen una salud física o psicológica más débil, mayor estrés en el lugar de trabajo o una sensación de desconexión con la empresa. Y de ahí que pueda ser difícil, si los hay, una resolución de conflictos laborales.

Por todo lo antes planteado, el ausentismo laboral viene a ser un hábito que crea el trabajador de una organización, producto de repetidas ausencias al puesto de trabajo y a sus funciones específicas, muchas veces se relaciona a problemas propios del trabajador y a la desconexión que este siente con la empresa, producto a veces de conflictos laborales presentes.

Por su parte, Núñez, C. (2011), señala que:

El ausentismo laboral es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. El ausentismo puede ser causa de la culminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, siempre y cuando la causa objetiva de la ausencia no sea justificada.

Para argumentar aún más la cita, el ausentismo laboral viene a ser el incumplimiento de las funciones y tareas asociadas a un puesto de trabajo y asignadas a un trabajador. Existen varios tipos dependiendo de la circunstancia. Para efectos de este trabajo de investigación, se sustenta en la definición de Cortez, pues las ausencias que en la actualidad se presentan en la administración pública se deben a aquellas que dependen de la persona, es decir, enfermedades, estrés, falta de motivación entre otras.

2.2.2. Tipos de ausentismo laboral

Ramírez, P. (2021), expresa que existen cuatro tipos de absentismo laboral, los cuales se describen a continuación:

- **Absentismo justificado**

Es aquella ausencia que puede ser prevista por el trabajador o la empresa, como una cita con el médico o una futura baja por maternidad. No es necesario conocer previamente la fecha concreta en la que se producirá la ausencia.

- **Absentismo injustificado**

Sería lo opuesto: una ausencia que no se puede prever por parte del trabajador o la empresa. Por ejemplo, cuando el empleado abandona el puesto de trabajo sin recibir permiso por parte de la empresa, cuando se asiste a una huelga o acto sin informar a la compañía o en los casos de accidentes súbitos. También entran en esta categoría las faltas o los retrasos injustificados.

- **Absentismo presencial**

En tercer lugar, existe un tipo de absentismo que se produce en el propio lugar de trabajo, cuando el empleado realiza tareas o actividades que no están pactadas con la empresa (o expresamente prohibidas). Por ejemplo, pasar el tiempo realizando llamadas personales, ausentarse constantemente para tomar café o utilizar el equipo (como el ordenador) para asuntos personales.

- **Absentismo emocional**

Aunque existe cierta controversia sobre la naturaleza de este tipo de absentismo, lo cierto es que las empresas cada vez se esfuerzan más por evitarlo. En el marco teórico, se trata de una desconexión emocional en el puesto de trabajo.

Es decir, cuando el empleado se encuentra físicamente en su puesto, pero no rinde en términos de productividad por cuestiones emocionales como la pérdida de confianza hacia la empresa o el proyecto, así como por cuestiones personales o psicológicas, como padecer una depresión.

2.2.3. Factores presentes en el ausentismo laboral

Los factores que pueden llegar a influir sobre los trabajadores y provocar como consecuencia su ausencia de su sitio de trabajo son variados y dependen del mismo trabajador, de la organización o del entorno que lo rodea.

Arias G. (2000:153) señala que existen algunas características personales del trabajador que pueden estar asociadas con el fenómeno del ausentismo laboral, a continuación, se explican las más importantes:

Sexo: En la actualidad la mujer juega un papel importante en el desarrollo económico de la sociedad, aparte de ocuparse de las tareas domésticas y educar a los niños, representa una significativa fuerza de trabajo. Se ha demostrado que la mujer tiende a tener mayor índice de ausentismo, cuando termina la jornada laboral, llega a la casa a enfrentar otras actividades, originándole agotamiento físico y mental que puede provocar que se ausente del sitio de trabajo.

Edad: Los empleados jóvenes tienden a ausentarse frecuentemente de la jornada de trabajo, dado que generalmente son solteros y no tienen responsabilidades familiares, ni interés para realizar sus labores. Quizás, estas ausencias se deban a que sus expectativas sean mayores o simplemente no se adaptan al trabajo. Con respecto a los trabajadores de mayor edad, también se ausentan con frecuencia de la organización, debido a que sufren enfermedades más a menudo que los jóvenes.

Estado civil: Cada estado civil constituye un rol específico culturalmente prescrito, y ciertas pautas de conducta son esperadas de individuos quienes ocupan cada posición. Es por eso que el cambio de un estado civil a otro origina nuevas responsabilidades y actividades dentro de un área de trabajo.

El estado civil puede incidir en dos direcciones opuestas y contradictorias en el ausentismo laboral: puede que las personas solteras tiendan a ausentarse de su trabajo más que las casadas, debido a que no se

sienten comprometidos con una carga familiar. Por otro lado, y quizás con mayor intensidad, las personas casadas pueden tener que enfrentar problemas matrimoniales, familiares y de los hijos que influyan negativamente en el historial de asistencia de estas personas.

Carga familiar: Las personas que tengan un elevado número de hijos pueden incurrir en muchas ocasiones en ausencias laborales, debido a una serie de imprevistos que se puedan presentar con sus hijos.

Nivel de instrucción: Las personas que han alcanzado un nivel educativo pueden realizar actividades que requieran planificación, criterio, variedad y conocimiento, desempeñando así un trabajo que les brinde oportunidades de reconocimiento, logro, responsabilidad y desarrollo. Estas personas, en función de lo antes expuesto, ven cubiertas sus expectativas en la empresa donde laboran y pueden tener, por consiguiente, un buen historial de asistencia.

Por otro lado, las personas que tienen baja instrucción, realizan normalmente tareas manuales que a menudo se hacen repetitivas. Esta situación puede provocar un descontento en el trabajo, llevándolo a perder el interés y promoviéndose así la inasistencia al mismo.

Ahora bien, Arias G. (2000:154) afirma que el ausentismo no siempre ocurre por factores relacionados con el trabajador, ya que también puede causarlo las propias organizaciones, o factores no imputables ni al trabajador ni a la organización; es decir, factores externos. A continuación, se describen estos factores:

2.2.3.1 Factores asociados al individuo que provocan ausentismo laboral

Existen ciertos hechos personales del trabajador que pueden provocar su ausencia del sitio de trabajo, entre los cuales se destacan:

- **Enfermedad comprobada:** En este caso el trabajador se ausenta debido a una enfermedad real, la cual ha sido debidamente certificada por los médicos respectivos. Esta enfermedad puede ser padecida por el mismo trabajador o por algún familiar.
- **Enfermedad no comprobada:** El trabajador se ausenta inventando una enfermedad, por lo que no presenta certificación alguna. Al igual que en el caso anterior, puede ser personal o de algún familiar.
- **Asuntos familiares:** El trabajador deja de asistir a su sitio de trabajo por problemas maritales, por atender a padres o parientes, por creencias religiosas, por la atención de niños o por problemas legales, económicos o sociales.
- **Baja motivación:** El trabajador no se siente estimulado para dar cumplimiento al horario establecido. Mientras más a gusto se encuentre un individuo en el desempeño de sus labores habituales, mayor será su asistencia a ellas. Los trabajadores necesitan estímulos que los motiven a cumplir de manera eficiente con su trabajo. La motivación propiciaría, en gran medida, la satisfacción en el empleo. La motivación es una variable interviniente en la problemática del ausentismo, ya que puede conducir a los trabajadores hacia actitudes favorables o desfavorables para con el trabajo.

- **Adicciones:** Existen trabajadores que deterioran su salud física y mental con la ingesta de alcohol y otros tipos de estimulantes. El abuso de esta ingesta influye en el comportamiento humano, produciendo en la mayoría de los casos que los empleados se ausenten de su jornada diaria de trabajo.
- **Accidentes:** Cualquier lesión corporal que sufre el trabajador provocaría su ausencia. Por falta de previsión, puede presentarse accidentes en el hogar que hacen que el trabajador no acuda a cumplir con sus compromisos laborales.
- **Acto voluntario injustificado:** Incluye todas las ausencias por decisiones personales, por ejemplo, no querer asistir, por reuniones políticas o sociales.

Entre los factores asociados al individuo que provocan ausentismo laboral todos de acuerdo a lo citado anteriormente, producen la ausencia de aquellos empleados que no están en las horas de trabajo, generando esta situación gran preocupación en las organizaciones por las consecuencias que ocasiona en lo referente a problemas organizativos y a los costes que acarrea.

2.2.3.2 Factores intra-organizacionales que provocan ausentismo laboral

Arias G. (2000:155) presenta algunas características intra-organizacionales que pueden estar asociadas con el fenómeno del ausentismo laboral, a continuación se explican:

- **Antigüedad del trabajo:** Las personas con menos antigüedad en una empresa tienden a ausentarse de su puesto más frecuentemente que las personas que tienen muchos años en la misma, debido a que estas, entre otras, no se sienten identificadas con la organización, grupo de trabajo o labor que realizan. Por el contrario, una larga permanencia puede significar una identificación aceptable del trabajador con la organización o, por lo menos, adaptación a su estructura y funcionamiento.
- **Problemas de transporte (empresa):** En el medio urbano, cuyo crecimiento es acelerado y sin orden, el transporte se convierte en un servicio fundamental. El tener que cubrir grandes distancias entre su residencia y el lugar de trabajo, sin que el servicio de transporte (ya sea público o de la empresa) sea lo suficientemente efectivo, propicia retardos e inasistencia por parte de los trabajadores. Particularmente grave es la situación cuando la dispersión geográfica del personal limita la prestación del servicio por parte de la propia organización.
- **Deficientes condiciones de trabajo:** Son un tipo de circunstancias que pueden influir en el desempeño de los individuos. Generalmente son aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral, y se refieren al ambiente físico, tomando como variables esenciales: luz, humedad, temperatura, ventilación, emanación de gases, entre otros. Deficientes condiciones de trabajo crean en la persona una actitud desfavorable hacia sus respectivas labores, impidiendo la creación de un ambiente armónico y sano para el desarrollo pleno de las actividades. Por consiguiente, esta situación incrementa la tendencia a que los sujetos se ausenten.

- **Accidentes de trabajo:** Chiavenato (2000: 490) define los accidentes de trabajo como:

Los que ocurren en el trabajo y provoca, directa o indirectamente, lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que ocasiona la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad para el trabajo. Tomando en cuenta lo antes descrito se puede decir que el hecho imprevisto que puede evitarse en la mayoría de los casos si la empresa tiene presente las medidas de Higiene y Seguridad Industrial para preservar la salud de los trabajadores.

La propensión a los accidentes de trabajo puede darse por parte del trabajador y de la empresa:

Trabajador:

- a) Incompetencias para el puesto de trabajo o falta de formación para el mismo.
- b) Frustraciones, preocupaciones o enfermedad por parte del trabajador.

La empresa:

- a) Malas condiciones de trabajo.
- b) Deficiencia en las máquinas y herramientas.
- c) Inexistencia de mecanismos de Seguridad Industrial.

Entonces los accidentes sufridos en el trabajo pueden provocar lesiones que impiden la asistencia del trabajador debido a que por indicaciones de un médico estos tienen que guardar reposo y seguir un tratamiento médico. De la misma forma, la perspectiva de permanencia en un

ambiente de riesgo para su vida o su salud seguramente influye negativamente en el historial de asistencia del trabajador.

- **Supervisión deficiente:** Trae como consecuencia que la producción de la organización se vea afectada, debido al descontento de los grupos de trabajo, originando ausentismo por días enteros o por horas. Una supervisión se hace deficiente cuando el supervisor:
 - a) No delega autoridad.
 - b) No hace asignaciones claras y definidas, y supervisa sin tomar en cuenta los resultados.
 - c) Emplea mucha presión.
 - d) No adiestra a los subordinados.
 - e) No es mediador, ante los niveles superiores, en cuanto a las necesidades de los subordinados.
 - f) No motiva ni estimula el personal a su cargo.
- **Bajos salarios:** El salario representa un factor determinante en cualquier actividad desarrollada por el hombre. Este es el medio que induce trabajar, cuando el trabajador recibe una remuneración que no cubre sus expectativas, tiende a perder el interés por la labor que realiza, presentando un bajo nivel de motivación para asistir a la organización, además, puede realizar otras actividades fuera de la misma que le permita obtener dinero y de esta manera equilibrar el presupuesto familiar.
- **Relaciones personales deficientes:** Una empresa, para desarrollar buenas relaciones humanas o interpersonales, debe crear un

ambiente que haga compatibles la satisfacción de las necesidades humanas con el logro de los objetivos de la organización. Es decir, una empresa debe crear un ambiente donde el trabajador sea motivado para encontrar un medio al que pertenecer, sin tal ambiente puede sentirse frustrado y descontento, lo que a su vez genera falta de compañerismo y cooperación, deficiente interacción entre los compañeros; situación que puede causar entre otros problemas el ausentismo laboral.

- **Falta de reconocimiento:** La falta de reconocimiento y estímulo suficiente por parte de la gerencia y de los supervisores hacia sus subordinados, induce a que estos actúen de una forma no deseada en sus actividades laborales, pudiéndose decir que cuando la gerencia no concede recompensas económicas, psicológicas y sociales, ni hace anotaciones favorables en los expedientes, el trabajador tiende a desarrollar desinterés por su trabajo y de esta forma pudiera generar ausencia en el lugar de trabajo.

2.2.3.3 Factores extra-organizacionales relacionados con el ausentismo laboral

Arias G. (2000:156) presenta algunas características extra-organizacionales que pueden estar asociados con el fenómeno del ausentismo laboral, tales como:

- **Medio de transporte urbano:** En muchas comunidades, se pierde gran cantidad de tiempo y energía debido a la dificultad, siempre

creciente, de las condiciones de transporte urbano para ir y venir del trabajo. Es así como a los trabajadores se le presentan dificultades para trasladarse a su sitio de labores lo cual puede generar de alguna manera ausencias o retardos en el mismo.

- **Condiciones climáticas:** Ciertos fenómenos naturales como lluvias, inundaciones, terremoto, temblores pueden ocasionar la falta, el retardo o el abandono por parte de los trabajadores de su sitio de trabajo.
- **Alteraciones de orden público:** Cualquier revuelta o alboroto que afecta el orden público y que provocan en algunos casos cierre de las calles o avenidas y paralización del transporte público, hacen que el trabajador no cumpla con su jornada de trabajo.
- **Estados de emergencia:** Cuando existen hechos graves que ponen en peligro la normalidad del país, ya que quiebran el hilo constitucional, se puede declarar la emergencia, y como consecuencia se restringe el tránsito, se decreta toque de queda en cierto horario y la paralización de las actividades. Esta circunstancia provoca ausentismo laboral

2.2.4. Estrategias para disminuir el ausentismo laboral

Las estrategias no son más que planificaciones de algo que se propone un individuo o grupo de individuos para alcanzar, disminuir, lograr aquello que conlleva a la consolidación de la organización.

Según el Dr. Villaseñor, B. (2013: 6) en su blog digital de bienestar y salud laboral, presenta las siguientes estrategias:

Las empresas no pueden controlar al cien por ciento a sus empleados, pero sí pueden llevar a cabo medidas que reduzcan el problema de ausentismo.

- **Transmite claramente tus objetivos.** Si tomas en cuenta a tu fuerza laboral en decisiones relacionadas con las estrategias del negocio, se sentirán más valorados y por lo tanto motivados. Así tendrás más oportunidades de tomar la decisión correcta y la seguridad de que tus empleados participen en su realización.
- **Conoce a tus empleados.** Cuando un empleado comienza a ausentarse, pon atención en las causas, esté o no justificada su falta. Analiza el problema y conversa con él para proponer soluciones.
- **Alinear objetivos.** Toma las consideraciones necesarias para que tu talento humano aumente su nivel de responsabilidad, tiempo y pasión para con la empresa, procurando alinear recíprocamente sus objetivos, para finalmente alcanzar el éxito en ambos lados.
- **Motiva.** Dales las bases para que crean nuevamente en que sí existen empresas que se preocupan por la salud y el bienestar de su fuerza laboral. Implementa programas que fomenten el cuidado de la salud física y mental, tus empleados responderán con agradecimiento y compromiso.

- **Reconocer sus logros.** Reconocer los éxitos laborales de tus empleados hará que se sientan motivados para continuar esforzándose a lograr cada vez más.
- **Concilia.** Todos tenemos derecho a una vida equilibrada, hay casos particulares en los que será necesaria cierta flexibilidad, tanto en los horarios como en las responsabilidades de tal manera que, el líder y el trabajador estén satisfechos con su mutuo desempeño sin sacrificar su vida personal. Algunos estudios han reconocido que esta medida reduce en un 30% el ausentismo.

Este conjunto de actividades que se planifican en una organización, debe proponer en primer lugar un proceso de comunicación adecuada y asertiva, donde se genere una cultura saludable, un clima armonioso en todos los niveles de la empresa, para lograr así la visión y la misión planteada, con objetivos que vayan al logro de consolidar lo que la empresa y su talento humano se proponga.

2.3. Bases legales

El marco legal se refiere a todos aquellos documentos legales como la Constitución Nacional, leyes y reglamentos que rigen los elementos o factores que deben ser regulados para preservar la vida y la salud de los individuos en el ámbito laboral.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el Art. 141 resalta que: “La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamentan en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de

cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública...”. En tanto esta debe estar sujeta al servicio público o intereses generales y en consecuencia estará al servicio de la ciudadanía sin ningún tipo de distinción, de privilegios o discriminación.

En consecuencia, la Administración Pública es el conjunto de tareas realizadas por quienes trabajan en entes del gobierno, estatales o locales y todas sus actividades están enmarcadas por el gobierno de la nación.

Por lo que respecta a la institución objeto de estudio, esta cumple funciones en la administración de personal específicamente del Estado Sucre y le sirve esencialmente al poder ejecutivo de dicho Estado.

La Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), establece en su artículo. 79: Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador:

(...) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo...

Según la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras las inasistencias al trabajo tienen un proceso administrativo que el empleado debe seguir, cuando son injustificadas, cuando se comprueba una enfermedad pasan a ser justificada, pero lo más importante de todo es,

notificar al patrono o patrona de la causa que conlleva al trabajador no asistir a su puesto de trabajo.

2.4 Marco institucional

Rondón, A. (2020) indica las características de la fundación objeto de estudio (FUNDASALUD), desde sus orígenes hasta su estructura y lo expresa de la siguiente manera:

2.4.1 Ubicación geográfica y reseña histórica de la institución

Durante la época de finales de los años sesenta (60) y principios de los años setenta (70), en el Estado Sucre, los servicios asistenciales a la salud pública se encontraban afectados negativamente por una serie de inconvenientes debido a que la administración de los servicios médicos estaban dirigidos por el Poder Central y el Poder Estatal, es decir; los servicios que prestaba el Ministerio de Sanidad, eran administrados directamente desde la ciudad de Caracas y los servicios prestados por la Dirección de Sanidad y Asistencia Social por el Ejecutivo Regional.

El 08 de enero de 1980, se emite el Decreto N° 478, el cual trata sobre la regionalización y cooperación de la colectividad en el desarrollo regional, dividiéndose en nueve (09) regiones administrativas quedando conformada la Región Nor-Oriental por los Estados: Anzoátegui, Monagas, y Sucre. Es de allí cuando nace la Dirección Sub-Regional de Salud del estado Sucre, como una dependencia técnica y administrativa a la Dirección Regional correspondiente, la cual va a tener como función principal todo lo

concerniente a la salud nivel regional, tanto en el aspecto médico asistencial como administrativo.

En el año 1990 aparece por primera vez, un proyecto de autonomía hospitalaria, en donde se hace un estudio pormenorizado sobre la atención eficiente y equitativa de las necesidades que en materia de salud y personal administrativo deben experimentar tanto el individuo como la comunidad.

Según decreto N° 033, de fecha 24 de junio de 1993 y publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria del estado Sucre N° 89, de fecha 19 de julio del mismo año, se crea en la ciudad de Cumaná la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD). Por Decreto del Gobernador del estado Sucre, a raíz de la modernización de la Administración Pública y en vista de la dinámica que ha adquirido el proceso de descentralización, se le dio la prioridad a la Dirección del Sistema Nacional de Salud del estado Sucre, denominada de esta forma hasta el 01 de julio de 1995.

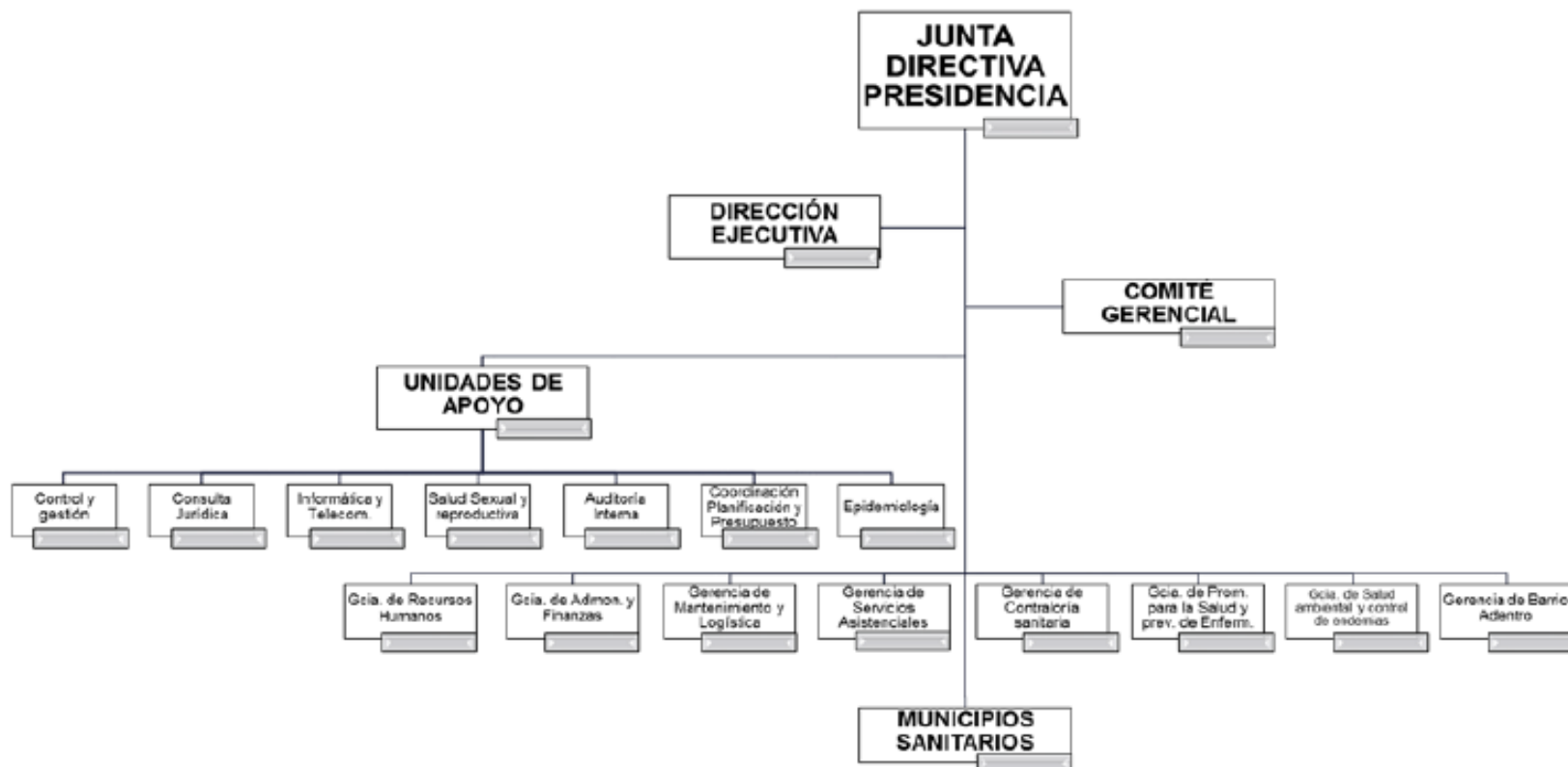
2.4.2 Identificación de la institución y estructura organizativa

La Fundación para la Salud del estado Sucre (FUNDASALUD), cuenta con una estructura organizacional de tipo funcional, está integrada por una junta directiva, la cual representa la máxima autoridad, ésta a su vez se encuentra estructurada por: 01 Presidente Ejecutivo, 01 Director Ejecutivo y 01 Comité Gerencial, conformado por 06 Directores, con sus respectivos suplentes quienes son designados por el Gobernador del Estado, mediante decreto que se dicte para ese efecto.

También, cuenta con (07) unidades de apoyo (control y gestión, consultoría jurídica, informática y telecomunicación, salud sexual y

reproductiva, auditoría interna, planificación y presupuesto y epidemiología).
Y (07) Gerencias organizadas funcionalmente (Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia Logística, Gerencia de Servicios Asistenciales, Gerencia de Contraloría Sanitaria, Gerencia de Promoción para la Salud y Prevención de Enfermedades, Gerencia de Saneamiento Ambiental y Control de Epidemias).

FIGURA N° 1: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD



Fuente: Información suministrada por la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD

2.4.3 Misión y visión

La misión y visión de la Fundación para la Salud del estado Sucre (FUNDASALUD), son:

Misión:

Contribuir con el desarrollo de humano sostenible de la población del estado Sucre en base a los principios de igualdad, honestidad y responsabilidad, incrementando los niveles de bienestar integral y calidad de vida, que permita el desarrollo de indicadores positivos de salud, mediante la atención integral, sustentada en acciones que respondan a las necesidades de la gente; con la participación protagónica de la comunidad organizada en la toma de decisiones.

Visión:

Lograr que todas las personas del estado Sucre alcancen la salud integral como derecho y deber humano, a través de un sistema de salud de excelencia. Esperamos que la materialización del citado plan sea posible, a fin de garantizar una prestación del servicio de salud de calidad, accesibilidad, cobertura, equidad y solidaridad, acordes con los principios de atención integral de salud, como política del estado venezolano. La propuesta es obtener instituciones de salud para la gente, estableciendo un encuentro entre equipo de salud, el individuo y la comunidad, donde la sociedad organizada sea la herramienta esencial.

2.4.4 Objetivos de la institución

Los objetivos de la Fundación para la Salud del estado Sucre (FUNDASALUD), son:

- **Objetivo general**

Proporcionar a la institución recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.

- **Objetivos específicos**

- 1) Promover un ambiente saludable y seguro para el talento humano.
- 2) Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la fundación a través de una mayor competitividad y conocimiento apropiado.
- 3) Lograr que se perfeccionen los ejecutivos y empleados en el desempeño de supuestos tanto actuales como futuro.
- 4) Mantener al talento humano permanentemente actualizado frente a los cambios científicos y tecnológicos.
- 5) Lograr cambio en el comportamiento de empleados con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales y el clima laboral.

2.5 Definición de términos básicos:

- **Abandono de trabajo:** *“Acción que comete el empleado que no concurre a laborar”*. (Diccionario de la Real Academia Española).
- **Administración:** *“Proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”*. (Chiavenato, I. 2004).

- **Ausentismo laboral:** *“Aquellos que ocurre cuando el empleado se ausenta de algún acto o función en la empresa. Es decir, indica ausencias y/o retrasos, sean estos justificados o no”.* (Valenzuela, F.2022).
- **Convención colectiva:** *“Aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”.* (art. 507 de la Ley Orgánica del Trabajo).
- **Factores externos:** *“Aspectos externos al sujeto organizacionales tales como: clima organizacional, incentivos-motivación, capacitación, entornos de igualdad, cultura organizacional, estilo de liderazgo, estructura y procesos son los de mayor relevancia para la mejora en la productividad de la fuerza laboral”.* (Valenzuela, F.2022).
- **Falta:** *“Ausencia de una persona del sitio en que debía estar”.* (Diccionario de la Real Academia Española).
- **Impacto:** *“Impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso”.* (Chiavenato, 1996)
- **Organización:** *“Sistema de actividades conscientemente coordinados formado por dos o más personas. Es un sistema estable de individuos que trabajan juntos para alcanzar, objetivos comunes”.* (Chiavenato, 1996).

- **Personal administrativo:** *“Personal empleado en una empresa, encargado de la administración de dicha empresa. Así, entre sus tareas destacan las de ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad”.* (Arias, E. 2000).
- **Relación laboral:** *“Células sobre las que se proyecta la protección normativa del Derecho laboral”.* (Enciclopedia jurídica)
- **Retardo:** *“Momentos en lo que no marcaste tu llegada en el tiempo convenido entre tu empresa y tú”.* (Ferrer, A., 2022).
- **Trabajo:** *“Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”.* (Diccionario de la Real Academia Española).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En todo proceso de investigación, es necesario tener claro la vía o concepción metodológica a seguir para llegar al estudio planteado en el objetivo de la investigación. En esta fase se describieron los diferentes métodos, técnicas y procedimientos utilizados para desarrollar la investigación planteada.

3.1. Diseño de la investigación

Para efecto de esta investigación se llevará a cabo un estudio de campo. Para conceptualizar esto Sabino (2002:64) señala que:

Una investigación es de campo cuando la misma se basa en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad, y su valor reside en que a través de ellos el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad, es decir, garantiza un mayor nivel de confianza para el conjunto de la información obtenida.

El autor en esta definición resalta que es necesario en este tipo de investigación ir al lugar de los acontecimientos para la recolección de datos primarios indispensable para la realización de esta investigación.

Por esta razón, la investigación fue de campo, ya que se fundamentó en la recolección de datos provenientes directamente de la población estudiada, constituida por el trabajador ausentista del personal administrativo

que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD)

La investigación objeto de estudio también se asume que es una investigación con aportes documental, ya que se apoyó en la búsqueda de información bibliográfica, tomando en consideración artículos, revistas, y tesis referente a la investigación. Según Arias (2006:27), la investigación documental es:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis críticas e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

De acuerdo a los autores antes mencionado, la investigación en la que se desarrolló el presente estudio es de campo con apoyo de una investigación documental, basándose en información relevante que permitieron obtener los datos de interés en forma directa de la realidad.

3.2. Nivel de la investigación

El desarrollo del trabajo exigirá por parte del investigador, seleccionar el tipo de investigación de acuerdo con las características del objeto de estudio, es decir, para darle respuestas a los planteamientos que en capítulos anteriores permitieron plantear la problemática denominada: Análisis de los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD).

Por esta razón, el tipo de investigación en el que se desarrolló el presente estudio, fue de carácter descriptivo, básicamente de corte transversal, que empleo el método de análisis, interpretación y síntesis de diversas fuentes documentales, para dar como resultado una investigación metodológicamente cuantitativa orientada a dar respuestas al diagnóstico de los factores que influyen en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD).

En tal sentido Hernández, S (2015:120), indica que:

Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos a las variables a los que se refieren. Además, estos estudios se centran en recolectar datos que muestren un evento, una comunidad, un fenómeno, un hecho, contexto o situación que ocurre.

Esta investigación se caracteriza por ser descriptiva, debido a que en el presente estudio se describieron las características más resaltantes del problema, para así darle respuesta a la problemática planteada por las investigadoras.

3.3. Unidad de estudio

Según, Hurtado (2000:27), la unidad de estudio: “se refiere al contexto, al ser o entidad poseedores de las características, evento, cualidad o variable, que desea estudiar, una unidad de estudio puede ser una persona, un objeto, un grupo, una extensión geográfica, una institución, entre otras”.

Para efectos de esta investigación, la unidad de estudio estuvo comprendida por el Departamento de Recursos Humanos de FUNDASALUD.

3.4. Población y muestra:

Arias, F. (2006:81) conceptualiza “La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

La población es homogénea porque todos los actores que participan en el proceso administrativo poseen el mismo perfil; y es heterogénea en cuanto a la edad, actitudes, actividades y por presentar distintos intereses. La población objeto de estudio está integrada por 82 personas que laboran en el Departamento de Recursos Humanos de (FUNDASALUD).

De esta población se tomó una muestra, que es definida por Arias (2006:83) como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Este autor también es de la opinión que existen dos tipos básicos de muestreo: probabilístico o aleatorio y no probabilístico.

Dentro del muestreo no probabilístico se encuentra el muestreo intencional u opinático, que es definido por Arias (ob. cit.:85) como “en este caso los elementos son escogidos con la base de criterios o juicios preestablecidos por el investigador”.

En este estudio la muestra estuvo constituida por aquellos trabajadores que tuvieron un mínimo de antigüedad de un (1) año y

presenten por lo menos seis (6) faltas, retardos o abandonos en su sitio de trabajo, durante el segundo semestre del año 2022. Ahora bien, de una entrevista informal sostenida con el Gerente de Recursos Humanos de la institución y una revisión realizada a los controles de asistencia, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores, quienes suministraron la información que permitió diagnosticar los factores que influyen en ellos para ausentarse de su sitio de trabajo.

3.5. Fuentes de información

Según Cerda (citado por Bernal, 2006: 175), se habla de dos clases de fuentes: las primarias, que “son todas aquellas de las cuales se obtiene la información directa, es decir, de donde se origina la información”; y las secundarias, “son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que sólo los referencian”.

A los efectos de esta investigación, las principales fuentes de información fueron:

Fuentes primarias: constituida por la muestra seleccionada de 20 trabajadores ausentistas que laboran en el Departamento de Recursos Humanos de (FUNDASALUD), quienes suministraron datos sobre su percepción acerca de los factores que provocan su ausentismo laboral.

Fuentes secundarias: conformada por todos aquellos documentos físicos y electrónicos, sobre el tema de estudio y la organización. En este caso, en estas fuentes se incluyen libros especializados en el área, leyes,

reglamentos internos, contratos colectivos, información de la organización disponible en Internet en las páginas Web y tesis.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación, son herramientas de las que hace uso un investigador para conseguir información que le permita desarrollar su proyecto investigativo. El propósito primordial de ellos es, extraer o construir datos de primera mano de la población o los fenómenos que se desean conocer.

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Son las distintas maneras, formas o procedimientos utilizados por el investigador para recopilar u obtener los datos o la información que se requiere. Según Arias (2006:67) se entenderá por técnica, “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”.

Al respecto, Ramírez (2001) plantea que:

La selección de técnicas e instrumentos adecuados para la investigación a realizar, va a depender de factores tales como: el tipo o diseño de la investigación, los objetivos propuestos, las características del problema y la factibilidad de realizar la investigación.

La técnica empleada para la recolección de los datos en esta investigación fue la encuesta y al respecto Arias, F. (2006:72), señala que:

“es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular”.

3.6.2 Instrumento de recolección de datos

En la presente investigación, la recolección de los datos se realizó sobre la base de la encuesta, y el instrumento que se utilizó fue un cuestionario, con preguntas concisas y de índole cerradas de entrada se les indicó que la información suministrada era de índole confidencial; estuvo dirigido al personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de (FUNDASALUD), para analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral. Según, Arias, F. (2006:74), el cuestionario puede ser definido de la siguiente manera: “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrativo porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”.

Se puede decir, que el instrumento es la confiabilidad y validez, que permite obtener información veraz y certera que contribuirán a verificar el cumplimiento de los objetivos.

3.7. Técnicas de análisis e interpretación de los resultados

Una de las técnicas es el análisis estadístico que según Palella, S y Martins, F; (2004:161) señala: “Permite hacer suposiciones e interpretaciones

sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar”.

El procesamiento y análisis de los datos inició con la categorización o clasificación de los mismos, en donde se revisó y evaluó, transformándose las respuestas a símbolos o números los cuales fueron tabulados y contados.

El resumen de los datos en forma estadística se hizo mediante una tabulación, la cual en cada categoría señaló el número de casos que apuntaron a cada una.

Este procesamiento de datos se realizó de forma manual, ya que se trabajó con una población pequeña y el conteo de las respuestas permitió hacerlo.

Una vez que la información fue recaudada, clasificada y organizada, se presentó en cuadros estadísticos. El método que se utilizó para presentar los datos fue mediante la presentación de cuadros que indicaron la frecuencia de las respuestas ofrecidas por cada ítem, plasmadas de forma absolutas y porcentual para fácil y completa comprensión; en relación a ello se destacó la reflexión analítica respectiva que impregna significación e importancia a los datos recopilados, pasando a ser prueba veraz de la situación.

El análisis de los resultados consiste según (Silva, 2006:118) “en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a las distintas interrogantes planteadas en la investigación.”

El tipo de análisis que se utilizó fue de tipo descriptiva; se efectuó individualmente el análisis de las preguntas, para después de manera general analizarlas relacionarlas con las variables.

Luego se continuó con la interpretación de los datos en donde se discutió o comentó los hallazgos del estudio, semejanza, igualdad o comparación con otros soportes bibliográficos acerca del tema.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Este capítulo de la investigación se orienta en la presentación y análisis de los datos obtenidos, después de aplicado el instrumento, con la intención de obtener conclusiones y generar recomendaciones para mejorar la situación planteada en la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), Cumaná, Estado sucre.

De acuerdo a lo planteado, para analizar los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario (ver anexo N° 1), se estableció la información tabulando los resultados y posteriormente se aplicó estadística descriptiva generando cuadros, los cuales son la representación visual y porcentual de los resultados. Consecutivamente, se realizó un análisis breve y preciso en el cual se expone de manera detallada el impacto que tienen las respuestas obtenidas en el proceso de investigación.

Este capítulo está estructurado en cinco partes: La primera está relacionada con las características demográficas del personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD). La segunda con la percepción sobre las condiciones de trabajo. La tercera parte, con los factores asociados al individuo que provocan ausentismo laboral. La cuarta, con los factores relacionados con la organización que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo y la última con los factores externos o atribuibles al entorno que provocan ausentismo laboral en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD).

4.1. Características demográficas del personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD

A continuación, se presenta la información correspondiente con los datos demográficos (sexo, edad, nacionalidad, estado civil, nivel de instrucción, entre otros), del personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD.

CUADRO N° 1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ASENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN EL SEXO.

Género	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	8	40
Femenino	12	60
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según los resultados presentados en este cuadro N° 1, se visualiza que el 60% del personal que labora en la institución es de sexo femenino, mientras que el 40% es de sexo masculino.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados son de género femenino, lo cual puede obedecer a la naturaleza de la labor que se desempeña en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, que es de tipo administrativa.

Además, no se puede olvidar que en la actualidad la mujer juega un papel importante en el desarrollo económico de la sociedad, aparte de ocuparse de las tareas domésticas y educar a los niños, representa una significativa fuerza de trabajo. Se ha demostrado que la mujer tiende a tener mayor índice de ausentismo, ya que cuando termina la jornada laboral, llega a la casa a enfrentar otras actividades, originándole agotamiento físico y mental que puede provocar que se ausente del sitio de trabajo.

CUADRO N ° 2 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN LA EDAD.

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)
18 a 25 años	02	10
26 a 33 años	05	25
34 a 41 años	04	20
42 a 49 años	05	25
50 a 57 años	04	20
58 o más	00	00
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

En los resultados presentados en este cuadro N° 2 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados se encuentra en edades comprendidas entre 26 a 57 años, con un 90% del total.

De lo antes mencionado, se destaca que los trabajadores se encuentran en un rango de edad con plena capacidad física y mental para

desarrollar actividades laborales que le permitan obtener una remuneración y satisfacer sus necesidades propias y la de su grupo familiar. Además, se puede observar que tener rangos de edades diversas aporta un conjunto de ideas y un equilibrio de experiencias, consiguiendo que por medio de los integrantes del equipo de trabajo haya apoyo y, por ende, habrá aprendizaje mutuo.

Es de resaltar que, esta institución cumple con lo señalado en el artículo 17 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual establece que para ejercer un cargo en la Administración Pública los aspirantes deberán ser mayores de edad venezolano.

CUADRO N ° 3 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN LA NACIONALIDAD.

Nacionalidad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Venezolano (a)	20	100
Extranjero (a)	00	00
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el cuadro N° 3 el 100% de la población encuestada de la institución objeto de estudio son de nacionalidad venezolana, por lo tanto, esta organización cumple con la disposición establecida en el Artículo 27 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, que señala: “El noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono...deben ser venezolanos...” Además,

estos resultados permiten señalar que la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD cuenta con un personal idóneo para ejercer sus funciones, por lo que no se requiere de personal extranjero.

Igualmente, esta institución cumple con lo establecido en el artículo 17 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual consagra que, para ejercer un cargo de los regulados por esta Ley, los aspirantes deberán ser venezolanos.

CUADRO N ° 4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN EL ESTADO CIVIL.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje (%)
Soltero (a)	11	55
Casado(a)	04	20
Divorciado(a)	02	10
Viudo(a)	01	05
Unido en concubinato	02	10
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

En los resultados presentados en este cuadro N° 4 se observa que el 55% de la población encuestada es soltero (a), el 20% es casado (a), un 10% es divorciado (a), otro 10% es unido en concubinato y un 5% es viudo(a).

Entonces, se puede señalar que la mayoría de los encuestados son solteros, lo cual nos lleva a inferir que estos trabajadores no tienen mayores compromisos familiares. Al respecto, Arias G. (2000:153) señala que el estado civil puede incidir en dos direcciones opuestas y contradictorias en el ausentismo laboral: puede que las personas solteras tiendan a ausentarse de su trabajo más que las casadas, debido a que no se sienten comprometidos con una carga familiar. Por otro lado, y quizás con mayor intensidad, las personas casadas pueden tener que enfrentar problemas matrimoniales, familiares y de los hijos que influyan negativamente en el historial de asistencia de estas personas.

CUADRO N ° 5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN.

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ninguna	00	00
Primaria incompleta	00	00
Primaria completa	00	00
Secundaria incompleta	03	15
Secundaria completa	02	10
Superior incompleta	05	25
Superior completa	10	50
Otro	00	00
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023

Según el cuadro N° 5, el 50% de los encuestados poseen un nivel de instrucción superior completo, un 25% superior incompleta, un 15% secundaria incompleta, un 10% secundaria completa.

Estos resultados permiten indicar que esta institución en su Gerencia de Recursos Humanos cuenta con un personal con alto nivel académico y con conocimientos idóneos para ejercer sus funciones.

El Nivel de Instrucción de una persona es el grado más elevado de estudios efectuados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos. El nivel de instrucción en una empresa es de suma importancia, pues ello permitirá jerarquizar las funciones y el estatus del trabajador en la organización.

CUADRO N ° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN EL NÚMERO DE MIEMBROS DE SU GRUPO FAMILIAR.

Nº miembros del grupo familiar	Frecuencia	Porcentaje (%)
0-2	08	40
3-5	10	50
6-8	02	10
Más de 8	00	00
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023

Según el cuadro N° 6, el 50% de los encuestados tienen como miembros del grupo familiar de 3 a 5 personas, mientras que, un 40% hasta 2, un 10% de 6 a 8 personas.

Con ello se puede inferir que, el 50% de la población tiene a su cargo responsabilidades con los miembros de su familia. Para Arias G. (2000:153), esta situación puede ser uno de los factores que influya en los trabajadores para ausentarse de su sitio de trabajo, por cuanto el número de miembros de su familia a su cargo puede implicar mayores responsabilidades familiares como, por ejemplo, atender a los padres e hijos, entre otros aspectos.

4.2. Percepción que tiene el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos FUNDASALUD, sobre las condiciones de trabajo.

En este apartado, se presentan los resultados obtenidos sobre la percepción que tienen los encuestados sobre las condiciones de trabajo, tales como: Espacio físico, iluminación, ventilación, temperatura, ruido, humedad, seguridad laboral, jornada de trabajo, entre otros.

CUADRO N° 7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Condi ciones de trabajo	Venti lación		Tempe ratura		Ilumi nación		Segur y idad salud laboral		Espa cio de trabajo	
	.A	%	.A	%	.A	%	.A	%	.A	%
Muy malo				0			5	5		5
Malo				5		5	4	0		0
Regula r		0		0		0	2	0		0
Muy bueno		0		0		5	3	5		5
Bueno		5		5		0	4	20		
Excele nte		5		0	3	5	2	0		
Totale s	0	00	0	00	0	00	0	00	0	00

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el Cuadro N° 7, del cuestionario aplicado a un total de 20 trabajadores se obtuvo que, la mayoría de los trabajadores expresaron que la ventilación es regular, que la temperatura es muy buena, que la iluminación es regular, que la seguridad y salud laboral es muy mala y, que el espacio de trabajo es malo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores perciben que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas. Esto puede ocasionar que los trabajadores encuestados a la

hora de ejecutar sus labores diarias no tengan la actitud más favorable hacia el trabajo y, además, esta realidad favorece el ausentismo del trabajador, por la ausencia de las condiciones mínimas para desarrollar sus actividades laborales.

Esta falta de condiciones de trabajo puede ocasionar que aumente el nivel de ausentismo laboral, por cuanto los trabajadores no se sienten seguros en el lugar de trabajo, y que al contrario puedan estar propensos a un accidente de trabajo o a una enfermedad ocupacional.

La relación del trabajador con su ámbito o espacio laboral, está sujeta a las condiciones que éste último le ofrece, hoy día esto ha evolucionado mucho, pero el sector público deja atrás el mejorar las condiciones de trabajo para que el empleado se sienta a gusto en su sitio de desempeño laboral. Todo líder de una organización debe procurar mejorar este aspecto, pues las organizaciones son netamente humanas y requieren de buenas condiciones para el desenvolvimiento humano.

CUADRO N ° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO AUSENTISTA QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE EL RUIDO Y LA HUMEDAD.

Factores	Ruido		Humedad	
	V.A	V %	V.A.	V%
Excesivo	00	00	01	10
Mucho	05	25	02	10
Moderado	07	35	05	30
Adecuado	02	10	01	10
Poco	02	10	02	05
Muy Poco	04	20	09	35
Totales	20	100	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

De acuerdo a los datos reflejados en el Cuadro N° 8, expresión del resultado del cuestionario aplicado a 20 trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, dejó como evidencia que la mayoría de los trabajadores consideran que el ruido es de moderado a mucho. En cambio, en relación a la humedad, la mayoría de los encuestados opinan que es muy poca, sin embargo, otro grupo considerado opina que es moderada.

Estos resultados pueden obedecer a que en el área de trabajo es evidente la constante interacción social entre los trabajadores y los ciudadanos que requieren los servicios de FUNDASALUD, además de la alta demanda diaria de servicios de salud de los ciudadanos, lo que se expresa en niveles de ruido moderado y en algunos casos con mucho ruido en el área

de trabajo, lo que constituye un aspecto que propicia el ausentismo en los trabajadores debido a la alta carga de emocional que enfrentan día a día.

En relación a la humedad, como factor que influye en el ausentismo laboral, en ocasiones su impacto es muy poco, sin embargo, en ocasiones por condiciones internas del espacio de trabajo la humedad es moderada, y puede llegar a convertirse en un factor asociado al ausentismo de los trabajadores.

CUADRO N ° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN LA JORNADA DE TRABAJO

Jornada de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Diurna	20	100
Nocturna	00	00
Mixta	00	00
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el cuadro número 9, el 100% de los encuestados expresaron que la jornada de trabajo en la institución es diurna, la cual de conformidad con lo establecido en el Artículo 173 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, es la comprendida entre 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. y la cual no puede exceder de 8 horas diarias.

Debido a la realidad socioeconómica que se vive en Venezuela, caracterizada por altos niveles de inflación y bajos salarios, la mayoría de los trabajadores para sostener económicamente a su familia se ven obligados a desarrollar emprendimientos económicos y, generalmente, estas actividades son desarrolladas en el horario diurno. Por ende, pueden coincidir el horario de trabajo formal del trabajador y las actividades de emprendimiento, lo cual conlleva al trabajador al ausentismo laboral.

También se debe resaltar que la jornada diurna es un factor que influyen en los trabajadores para retardarse, faltar o abandonar su sitio de trabajo, ya que normalmente en una jornada diurna pueden atender sus asuntos personales, ejemplo, las actividades de educación de los niños en el colegio, asistir a una consulta médica, hacer diligencias bancarias, entre otros.

CUADRO N ° 10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN LA ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN

Antigüedad en la organización	Frecuencia	Porcentaje (%)
0-3 años	07	35
4-7 años	01	05
8-11 años	02	10
12 a 15 años	02	10
16 a 19 años	02	10
20 a 23 años	04	20

24 a 27 años	02	10
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Del cuadro número 10 se puede inferir que, de los 20 trabajadores encuestados, el 35% de la población encuestada está en un rango de antigüedad entre 0 a 3 años, un 20% está entre 20 a 23 años, un 10% entre 8 a 11 años, otro 10% de 12 a 15 años, así mismo, un 10% de 16 a 19 años y 10% entre 24 a 27 años, un 5 % está entre 4 a 7 años.

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro número 10 de los encuestados, se obtuvo que un alto porcentaje (35%) de la población de trabajadores tiene poco tiempo de antigüedad en la organización con respecto a los demás trabajadores. Esto es un dato que indica el poco tiempo de los trabajadores en la empresa, por tanto, pudiera decirse que carecen de sentido de pertenencia y mística hacia el trabajo, lo cual los hace vulnerables ante el ausentismo laboral. Sobre todo, en los actuales momentos de crisis económica, social y política por la cual está pasando el país, para nadie es un secreto que los empleados públicos dejan de valorar el factor de antigüedad para dejar un trabajo y dedicarse a otro que le genere más ingreso, también se da el caso que, por el tema de la inamovilidad laboral en la administración pública hay trabajadores se ausentan de sus puestos de trabajo.

Hablar de antigüedad en un empleado es, tener presente que es un derecho y no es vulnerable, pues el recorrido del trabajador a lo largo del tiempo y de acuerdo a su contratación colectiva, le permite obtener algunos beneficios desde el punto de vista económico, personal y profesional. Pero muchas veces por el hecho de ser un derecho que no se puede vulnerar, algunos trabajadores abusan de esta condición y faltan a sus puestos de

trabajo, trayendo como consecuencias ausencias en sus tareas organizacionales.

En los tiempos de permisos, cuando no sean voluntarios, cuentan en la antigüedad de un trabajador. El mismo caso se aplica a las bajas por incapacidad, maternidad o paternidad.

CUADRO N ° 11 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN SU PERCEPCIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES INCENTIVOS QUE RECIBEN POR SU DESEMPEÑO.

Incentivos de la organización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ascensos	06	30
Dinero	10	50
Tiempo libre	02	10
Mejoramiento profesional	01	05
Ninguno	01	05
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el cuadro número 11, el 50% de los encuestados afirmaron que el dinero es el tipo de incentivo que recibe en la organización como recompensa de su trabajo, mientras que un 30% aseguró que son los ascensos, un 10% indicó el tiempo libre, 5% mejoramiento profesional y otro 5% dijo que ninguno.

De acuerdo a los porcentajes del cuadro número 11, el 50% de los encuestados expresaron que obtienen como incentivo dinero en la organización. Esta es una situación que se debe evaluar con otros tipos de

Incentivos, para así satisfacer las necesidades de los trabajadores en general.

Hoy día muchas empresas del sector público, se están viendo afectadas por un alto porcentaje de ausentismo, situación que genera de algún modo baja productividad en el desempeño de las funciones, son diversas y complicados los orígenes que promueven estas situaciones. De allí, que la empresa debe buscar e implementar mecanismos para recompensar al trabajador que cumple con su jornada y que muchas veces se recarga por las ausencias de otros trabajadores en sus tareas organizacionales. Entonces, se hace necesario que cada líder de la organización revise las políticas de la institución para que estén acordes con la realidad laboral y así se contribuya con la calidad de las funciones gerenciales y la satisfacción de los trabajadores a través de reconocimiento y la recompensa por la labor cumplida.

CUADRO N ° 12 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, SEGÚN SU SATISFACCIÓN EN RELACIÓN A LOS INCENTIVOS RECIBIDOS.

¿Qué tan satisfecho está usted con los incentivos que recibe de parte de la organización?	Frecuencia	Porcentaje (%)
---	------------	----------------

Muy satisfecho	01	5
Satisfecho	03	10
Medianamente satisfecho	11	40
Insatisfecho	05	45
Muy insatisfecho	00	00
Total	20	100

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

El cuadro número 12, refleja los porcentajes de los encuestados referidos a ¿Qué tan satisfecho está usted con los incentivos que recibe de parte de la organización?, donde un 45% expresó que estaban insatisfecho, un 40% medianamente satisfecho, un 10% satisfecho y un 5% muy satisfecho.

La satisfacción de los trabajadores en general, viene a ser el nivel de agrado que tienen con su empleo. Estos datos revelan que más de la mitad de los trabajadores se sienten insatisfechos con su trabajo, en relación a la política de incentivo de la organización, por tanto, se asocia al ausentismo laboral.

Los incentivos para el trabajador vienen a ser una manera de recompensar y motivar el desempeño de la fuerza laboral. Esto de alguna forma, ayuda a las organizaciones a atraer nuevos y mejores talentos y retenerlos.

Según Llario J.; Ribes L. (1997:57) citando a Monzón (1994) afirma que:

El trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial.

En general, los incentivos laborales producen satisfacción laboral y ella lleva a la asistencia del trabajador. En particular, el grado de satisfacción es directamente proporcional a los incentivos de la empresa, por ello, la organización debe hacer los esfuerzos necesarios para cumplir con estos aspectos que lleva consigo la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo.

4.3. Factores asociados al individuo que influyen en el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, para ausentarse, retardarse o abandonar su sitio de trabajo.

Los trabajadores señalaron estos factores a través de tres preguntas estructuradas que se le formularon, en las cuales tenían que indicar según sus criterios los tres (3) más importantes en cada grupo, dándole un puntaje, donde el tres (3) era el de mayor importancia y el uno (1) con menor.

CUADRO N ° 13 JERARQUIZACIÓN DE LOS DE LOS FACTORES PERSONALES INDICADOS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE

FUNDASALUD, COMO CAUSAS DE AUSENCIA, RETARDO O ABANDONO DE SU SITIO DE TRABAJO

Factores asociados al individuo que provocan ausentismo laboral	Puntaje
Por no estar motivado	25
No le provoco asistir	15
Diligencias personales	13
Efectos del alcohol u otra droga	0
enfermedad	2
Por sufrir accidente	1
Enfermedad de algún familiar	1
Asuntos familiares	3
Otros	0
Total	60

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023

Según el cuadro número 13, de los 20 trabajadores encuestados, expresaron que los principales factores de ausentismo, según el orden de importancia son: por no estar motivados, porque no le provocó asistir y por hacer diligencias personales.

Es de resaltar que la falta de motivación en el trabajador es un factor asociado al ausentismo laboral, que incide de manera directa en la dinámica de las organizaciones, de allí la importancia de generar estrategias desde el punto de vista gerencial para propiciar la motivación necesaria para que los trabajadores mantengan altos niveles de motivación que de paso al logro de los propósitos organizacionales.

En el proceso de desempeño laboral, cuando las demandas laborales del trabajador no son satisfechas, produce desinterés por sus responsabilidades, en tal sentido considerando este contexto poco alentador para el trabajador, es aquí donde como resultado de la desmotivación no le provoca asistir al trabajo, lo que genera de esta manera constituye un factor asociado al ausentismo laboral y produce graves consecuencias para la buena marcha de la institución.

Por otra parte, las diligencias personales como factor causal asociado a las ausencias, retardos o abandono del sitio de trabajo, ocupan un significativo espacio en las respuestas de los trabajadores encuestados, en tal sentido es necesario abordar la situación de manera equilibrada, en la cual se lleguen a acuerdos con el trabajador en función de asumir sus responsabilidades labores considerando criterios de oportunidad, eficiencia y eficacia.

4.4 Factores organizacionales que influyen en el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, para ausentarse, retardarse o abandonar su sitio de trabajo.

Los trabajadores señalaron estos factores a través de tres preguntas estructuradas que se le formularon, en las cuales tenían que indicar según sus criterios los tres (3) más importantes en cada grupo, dándole un puntaje, donde el tres (3) era el de mayor importancia y el uno (1) con menor.

CUADRO N° 14 JERARQUIZACION DE LOS FACTORES ORGANIZACIONALES INDICADOS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS

HUMANOS DE FUNDASALUD, COMO CAUSAS DE AUSENCIA, RETARDO O ABANDONO DE SU SITIO DE TRABAJO.

Principales motivos de faltas al trabajo	Puntaje
Por no estar satisfecho con los salarios	24
Por falta de incentivos	15
Porque la empresa no le suministra los materiales y equipos de higiene y seguridad	7
Porque no se la lleva bien con su jefe y trata de evitarlo	5
Por condiciones de trabajo inapropiadas	5
Por enfermedad ocupacional	4
Por no permitir participar en la toma de decisiones	0
Por problemas de transporte de la empresa	0
Porque el supervisor no toma en cuenta las opiniones de los trabajadores	0
Por accidente de trabajo	0
Porque la empresa no lleva control de asistencia	0
Por llevársela mal con sus compañeros	0
Por no existir una buena supervisión	0
Otro	00
Total	60

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Del cuadro número 14 se infiere que, los 20 trabajadores encuestados manifestaron que los principales motivos de faltas de trabajo, en orden de importancia son: por no estar satisfechos con el salario, por falta de incentivos y porque la empresa no le suministra los materiales y equipos de higiene y seguridad.

De acuerdo a estos resultados, se puede decir, que el ausentismo laboral está directamente asociado al tema salarial del trabajador, debido a que la motivación laboral está directamente relacionado con el sueldo e incentivos que recibe el trabajador, así lo confirma el segundo motivo de ausencia, el cual es la ausencia de incentivos hacia el trabajador, lo que evidencia que un trabajador que no recibe un buen salario e incentivos a la altura de sus expectativas, presentará cada día más posibilidades de ausentarse de su entorno laboral.

La falta de un salario suficiente que le permita al trabajador satisfacer sus necesidades propias y la de su propio familiar constituye uno de los factores principales de ausentismo laboral, ya que el salario constituye para el trabajador el medio que lo lleva a trabajar. Además, cuando el salario que recibe el trabajador no cubre sus expectativas, lo lleva a buscar otras alternativas o medios de ingreso para poder cubrir sus necesidades, por lo tanto, se ausenta de su sitio de trabajo para poder obtener los ingresos adicionales. Además, no debemos olvidar que una de las luchas actualmente en Venezuela, por parte de los trabajadores del sector público, ha sido por mejoras salariales.

Por otro lado, la falta de incentivos en la organización, tales como: la ausencia de un sistema de recompensas, cursos de formación, mejoras salariales, facilidades de promoción, mejoras en las vacaciones, la existencia de estímulo y reconocimiento por parte del trabajador, la falta de un plan de

beneficios sociales de protección al trabajador y a su grupo familiar; pueden ocasionar que el trabajador insatisfecho y con poco interés por la labor que realiza, se ausente de su sitio de trabajo.

De lo antes planteado, es importante que el líder de una organización entienda que, cuando un trabajador comienza a desmotivarse, pierde el entusiasmo y las ganas de superación en su trabajo y su productividad se ve reducida.

La falta de suministro de materiales y equipos de higiene y seguridad en las labores de los trabajadores, es un factor que propicia inseguridad en las actividades del trabajador, debido a que las tareas o asignaciones que debe cumplir el trabajador ante esta notable ausencia se hace más compleja y por tanto genera ausencia, retorno o abandono en el sitio de trabajo.

4.5 Factores externos o atribuibles que influyen en el personal administrativo ausentista que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, para ausentarse, retardarse o abandonar su sitio de trabajo.

Los trabajadores señalaron estos factores a través de tres preguntas estructuradas que se le formularon, en las cuales tenían que indicar según sus criterios los tres (3) más importantes en cada grupo, dándole un puntaje, donde el tres (3) era el de mayor importancia y el uno (1) con menor.

CUADRO N° 15 JERARQUIZACION DE LOS FACTORES EXTERNOS INDICADOS POR EL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDASALUD, COMO

CAUSAS DE AUSENCIA, RETARDO O ABANDONO DE SU SITIO DE TRABAJO.

Principales motivos del entorno que provocan ausentismo laboral	Puntaje
Falta de efectivo para pagar el transporte	45
Problemas de transporte público	10
Por malas condiciones climáticas	5
Por Estado de emergencia (suspensión de garantías, toque de queda)	0
Alteraciones de orden público	0
Por hacer colas para comprar comidas	0
Total	60

Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según datos aportados de la encuesta aplicada a los 20 trabajadores que laboran en la Gerencia de Recursos Humanos de FUNDASALUD, se obtuvo que los principales motivos de ausentismo laboral, en orden de importancia son: por falta de efectivo para pagar el transporte, por problemas de transporte público y por malas condiciones climáticas.

Considerando estos resultados se evidencia que, el motivo que más afecta a los trabajadores de FUNDASALUD para acudir a su puesto de trabajo, es la falta de efectivo para pagar el transporte público. Este problema afecta de manera significativa en el ausentismo laboral, esto debido a que el principal medio de transporte de los trabajadores es el transporte público y al no disponer del dinero en efectivo resulta muy difícil que asista a su jornada laboral, razón por lo cual se ausenta. Aunado a que su salario no le alcanza para obtener el efectivo para pagar el transporte.

Otro de los motivos que influye en el ausentismo laboral son los problemas con el transporte público, esto se evidencia de manera cotidiana por la reducción de las unidades de transporte público disponibles para la ciudadanía, lo que se traduce en la reducción de oferta de transporte frente a la alta demanda de personas que requieren del servicio antes nombrado, lo que genera distorsiones en la movilización de los trabajadores hasta su centro de trabajo.

Además, en algunas oportunidades, las condiciones climáticas, constituye un motivo para que el trabajador decida ausentarse de su sitio de trabajo, debido a que el sistema de recolección de aguas servidas y de lluvias es obsoleto, por lo que las aguas cubren las aceras y sitios de los peatones, lo que imposibilita el libre tránsito de las personas. Por ende, asociado a los dos motivos antes descritos, agravan la situación y provocan un motivo real de ausentismo laboral.

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de la investigación y el análisis del instrumento aplicado se obtuvieron ciertos resultados que son recurrentes entre los factores que propician el ausentismo laboral en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD):

- Con respecto a las características demográficas del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), un 60% de la población es del sexo femenino, mientras que, un 40% es del sexo masculino, tienen una edad comprendida entre 26 a 57 años, edades que son productivamente activa para la empresa y el trabajo en equipo. y la totalidad de los trabajadores son venezolanos estando en consonancia con lo que estipula la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 27.
- Los trabajadores en su mayoría son solteros, estos trabajadores no tienen mayores compromisos familiares.
- La mayoría de los trabajadores cuenta con un personal con alto nivel académico y una carga familiar de 3 a 5 años.
- En cuanto a la percepción sobre las condiciones de trabajo que tiene el personal administrativo de la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), expresaron que la ventilación es regular, la temperatura es muy

buena, la iluminación es regular, la seguridad y salud laboral es muy mala y, que el espacio de trabajo es malo. Estas situaciones afectan negativamente al trabajador, pues no les permite desarrollar sus labores eficazmente porque las condiciones de trabajo no son las más adecuadas. por lo tanto, puede ser un factor importante que origina ausentismo laboral.

- Respecto a las condiciones de trabajo como el ruido y la humedad, los trabajadores consideran que el ruido es de moderado a mucho. En cambio, en relación a la humedad, la mayoría de los encuestados opinan que es muy poca.
- Un alto porcentaje (35%) de la población de trabajadores tiene poco tiempo de antigüedad en la organización, esta situación muchas veces es desfavorable para la empresa, pues pudiera decirse que los mismos carecen de sentido de pertenencia y mística hacia el trabajo, lo cual los hace vulnerables ante el ausentismo laboral.
- La mayoría los encuestados afirmaron que el dinero es el tipo de incentivo que reciben de parte de la organización como recompensa por su trabajo. Sin embargo, un porcentaje importante de los encuestados también manifestaron que estaban insatisfecho por los incentivos que reciben.
- En cuanto a los factores asociados al individuo que provocan ausentismo laboral en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), los trabajadores expresaron que, los

principales factores de ausentismo son: Por no estar motivados, porque no le provocó asistir y por hacer diligencias personales.

- Los factores relacionados con la organización, también inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD). Y entre los principales motivos de ausencia de su puesto de trabajo son: Por no estar satisfechos con el salario, por falta de incentivos y porque la empresa no le suministra los materiales y equipos de higiene y seguridad.
- Los factores atribuibles al entorno que provocan ausentismo laboral en el personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), son: la falta de efectivo para pagar el transporte, por problemas de transporte público y por malas condiciones climáticas

RECOMENDACIÓN

En base a las conclusiones expuestas se le recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), lo siguiente:

- La empresa debe crear políticas institucionales efectivas que apoyen de alguna u otra manera los diversos roles que cumple la mujer en la institución y la sociedad.
- Se deben propiciar talleres de crecimiento personal y profesional para los empleados de manera que se afiance el trabajo en equipo y la pertinencia con respecto a los objetivos organizacionales.
- Dar reconocimientos o agradecimientos a los trabajadores cuando cumplan eficientemente con sus labores, esto propiciará el sentido de pertinencia de los mismos.
- Las condiciones físico-ambientales de trabajo deben mejorar, se deben crear políticas de mantenimiento y seguridad laboral, donde siempre se evalúen las condiciones del contexto de trabajo y se equipe a los empleados de los instrumentos y materiales para su desempeño laboral. de tal manera que les permitan a los trabajadores desempeñarse libremente y sin ningún temor de que puedan llegar a sufrir alguna enfermedad ocupacional o accidente de trabajo.

- La motivación es un elemento indispensable en el desarrollo de las labores organizacionales, por ello, se deben propiciar actividades que generen la participación de los trabajadores para que los mismos se sientan reconocidos en su ámbito laboral. La implementación de estrategias motivacionales, donde se destaque a los mejores empleados en cada periodo y se le haga entrega de un premio por la labor realizada.
- Se deben generar entre las políticas públicas del Estado, sobre todo para los trabajadores de la administración pública, un transporte gratuito para los trabajadores, que les permita el acceso diario a sus puestos de trabajo y de regreso a su hogar, Donde el dinero en efectivo no sea la razón por lo cual se ausenta. Ya que la mayoría manifestaron que uno de factores relacionados con el entorno que más influye en ellos para faltar, retardarse o abandonar su sitio de trabajo, es el problema de falta de efectivo para pagar el transporte público en la ciudad de Cumaná.
- Hacer una evaluación de cargos, revisar por parte de los directivos el salario devengado por los trabajadores, ya que este es un factor en el cual hay descontento, y es de suma importancia que el trabajador se sienta motivado respecto a su salario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

Arias, F. (2000). **El Proyecto de Investigación**. (3ra ed). Editorial EPISTEME, C.A.

Chiavenato, I. (1994). **Administración de Recursos Humanos** (5ta ed). México: Editorial Mac- Graw- Hill.

Sabino, C. (2002). **El Proceso de Investigación**. (Nueva Edición Actualizada). Caracas: Editorial Panapo.

TESIS

Blanco, P.(2016). **Estudio del absentismo laboral en la eficiencia de operaciones del Departamento de mantenimiento de la facultad de ciencias jurídicas y políticas de la Universidad de Carabobo**. [Tesis en línea]. Presentado como requisito para optar por la Maestría en Derecho del Trabajo. Extraído el 26 de Febrero de 2023.

Ferraro, C. (2016). **Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología”Luciano Fortabat” de Olavarria**. [Tesis en línea]. Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud. Argentina. Universidad Nacional de Rosario. Extraído el 24 de Febrero de 2023

Gómez y Núñez (2011). **Análisis del ausentismo laboral en la biblioteca central de la universidad de Oriente Núcleo Monagas durante el**

primer semestre del año 2.011. [Tesis en línea]. Trabajo de grado, modalidad Áreas de Grado, presentado como requisito para optar al título de Licenciado en Administración. Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Extraído el 24 de Febrero de 2023.

DOCUMENTOS LEGALES

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860, Diciembre 30, 1999.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial N°. 6.076 de fecha 07/05/2012.

FUENTES ELECTRÒNICAS

Alveiro, C. (2016). **El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional.** Extraído el 15 de Febrero de 2023 desde: <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>

Aular, M. (2016). **La empresa y su organización.** Extraído el 15 de Febrero de 2023 desde: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199359.pdf>

Balderas (2006). **El ausentismo en las empresas.** Extraído el 4 de Marzo de 2023 desde: <https://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas>

Cortez, V. (2018). **Ausentismo laboral: qué es y cómo combatirlo.** Extraído el 10 de Marzo desde: <https://blog.edenred.es/ausentismo-que-es-y-como-combatirlo/>

Díaz, L. (2011). **La Observación. Textos de apoyo didáctico.** Extraído el 11 de Marzo desde: https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf

Hernández, S.(2015). **Metodología de la Investigación.** Extraído el 4 de Abril de 2023 desde: <https://josedominquezblog.files.wordpress.com/2015/06/metodologia-de-la-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>

Núñez, C. (2011). **Análisis del ausentismo laboral en la biblioteca central de la universidad de oriente Núcleo Monagas durante el primer semestre del año 2.011.** Extraído el 5 de Marzo de 2023 desde: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/228291>

Ramírez, P. (2021). **Tipos de absentismo laboral y cómo afectan a tu empresa.** Extraído el 10 de Abril de 2023 desde: <https://www.apd.es/tipos-de-absentismo-laboral-como-afectan-a-tu-empresa/>

Valenzuela, F. (2022). **Absentismo laboral: qué es y cómo evitarlo.** Extraído el 22 de Marzo de 2023 desde: <https://factorialhr.es/blog/absentismo-laboral/#:~:text=El%20absentismo%20laboral%20es%20aquello,sean%20estos%20justificados%20o%20no.>

Villaseñor, B. (2013). **Estrategia para disminuir el ausentismo laboral**. Blog de bienestar y salud laboral I RSS. Extraído el 15 de Marzo de 2023 desde: <https://www.uhmasalud.com/blog/bid/275098/Estrategia-para-disminuir-el-ausentismo-laboral>

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO (681-5009).

CUESTIONARIO

Estimado personal:

Actualmente se realiza una investigación, con la finalidad de recopilar información relevante para llevar a cabo el trabajo de grado titulado: ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN DEL ESTADO SUCRE PARA LA SALUD (FUNDASALUD). CUMANÀ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023.

En tal sentido, se solicita tu valiosa colaboración y receptividad para que responda el presente cuestionario. La información obtenida será de índole confidencial, por lo que se obviara tu identificación personal. Su opinión servirá de ayuda para optar por el título de Licenciadas en Gerencia de Recursos Humanos.

Le agradecemos su sinceridad porque de ella depende la veracidad de la investigación (Marque con una (X), la que usted considere).

Atentamente,

Br. Eva Ysabel Mendoza
C.I: 26.230.860

Br: María Fabiola Salazar
C.I: 26.651.883

INSTRUCCIONES

- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas.
- Marque con una X la respuesta que considere correcta.
- Recuerda que solo debes marcar una opción por pregunta.

I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

1º - Sexo:

1.1.- () Masculino

1.2.- () Femenino

2º - Edad:

2.1.- () 18 a 25 años

2.2.- () 26 a 33 años

2.3.- () 34 a 41 años

2.4.- () 42 a 49 años

2.5.- () 50 a 57 años

2.6.- () 58 o más

3º - Nacionalidad:

3.1.- () Venezolano(a)

3.2.- () Extranjero(a)

4º - Estado Civil:

4.1.- () Soltero (a)

4.2.- () Casado(a)

4.3.- () Divorciado(a)

- 4.4.- () Viudo(a)
 4.5.- () Unido en concubinato

5° - Nivel de Instrucción:

- 5.1.- () Ninguna
 5.2.- () Primaria incompleta
 5.3.- () Primaria completa
 5.4.- () Secundaria incompleta
 5.5.- () Secundaria completa
 5.6.- () Superior incompleta
 5.7.- () Superior completa
 5.8.- () Otro, especifique: _____

6.- Indique el número de miembros de su grupo familiar (que vivan en su hogar y dependan económicamente de usted):

- 6.1.- () 0-2
 6.2.- () 3-5
 6.3.- () 6-8
 6.4.- () Más de 8

II. CONDICIONES DE TRABAJO

7°- ¿Cómo evalúa usted cada uno de los siguientes factores?

Ítems	Muy	Malo	Regular	Muy	Bu	Excelente
	uy	alo	ular	uy	eno	elente

	malo			bueno		
Ventilación						
Temperatura						
Iluminación						
Seguridad y salud laboral						
Espacio de trabajo						

8.- ¿Cómo considera usted que son las condiciones de su área de trabajo en los siguientes aspectos?

Ítems	Exc esivo	Mu cho	Mod erado	Adec uado	P oco	M uy poco
Ruido						
Humedad						

9º- Jornada de trabajo:

9.1.- () Diurna

9.2.- () Nocturna

9.3.- () Mixta

10º - Antigüedad en la organización:

- 10.1.- () 0 a 3 años
- 10.2.- () 4 a 7 años
- 10.3.- () 8 a 11 años
- 10.4.- () 12 a 15 años
- 10.5.- () 16 a 19 años
- 10.6.- () 20 a 23 años
- 10.7.- () 24 a 27 años

11º - ¿Qué tipo de incentivos recibe usted de la organización por la recompensa de su trabajo?

- 11.1.- () Ascensos
- 11.2.- () Dinero
- 11.3.- () Tiempo libre
- 11.4.- () Mejoramiento profesional
- 11.5.- () Ninguno

12º - ¿Qué tan satisfecho está usted con los incentivos que recibe de parte de la organización?

- 12.1.- () Muy satisfecho
- 12.2.- () Satisfecho
- 12.3.- () Medianamente satisfecho
- 12.4.- () Insatisfecho
- 12.5.- () Muy insatisfecho

III. FACTORES ASOCIADOS AL INDIVIDUO QUE PROVOCAN AUSENTISMO LABORAL

13°- En su caso particular indique cuáles son los tres principales motivos relacionados con su persona por los cuales usted ha faltado, se ha retardado o ha abandonado su sitio de trabajo. Ordénelos del 1 al 3 en orden de importancia, donde el 3 tiene el mayor grado.

- a) () Por enfermedad
 - b) () Por enfermedad de algún familiar
 - c) () Por atender asuntos familiares
 - d) () Por efectos del alcohol u otra droga
 - e) () Por no estar motivado
 - f) () Por sufrir un accidente
 - g) () Porque simplemente no le provoco asistir
 - h) () Por hacer diligencias personales (ir al banco, visitar a un familiar, ir al colegio de los niños)
 - i) _____ Otro, _____ especifique
-

IV. FACTORES ORGANIZACIONALES QUE PROVOCAN AUSENTISMO LABORAL

14.- En su caso particular indique cuáles son los tres principales motivos relacionados con la empresa por los cuales usted ha faltado, se ha retardado o ha abandonado su sitio de trabajo. Ordénelos del 1 al 3 en orden de importancia donde el 3 tiene el mayor grado.

- a) () Por no existir una buena supervisión
- b) () Por falta de incentivos
- c) () Por no permitir participar en la toma de decisiones
- d) () Por condiciones de trabajo inapropiadas
- e) () Por problemas de transporte de la empresa
- f) () Porque el supervisor no toma en cuenta las opiniones de los trabajadores

- g) (☐) Por accidente de trabajo
 - h) (☐) Por enfermedad ocupacional
 - i) (☐) Porque la empresa no lleva control de asistencia
 - j) (☐) Por llevársela mal con sus compañeros
 - k) (☐) Porque la empresa no le suministra los materiales y equipos de higiene y seguridad
 - L) (☐) Porque no se la lleva bien con su jefe y trata de evitarlo
 - m) (☐) Por no estar satisfecho con los salarios
 - n) (☐) Otro, especifique
-

V. FACTORES EXTERNOS O ATRIBUIBLES AL ENTORNO QUE PROVOCAN AUSENTISMO LABORAL

15.- En su caso particular indique cuáles son los tres principales motivos relacionados con su entorno por los cuales usted ha faltado, se ha retardado o ha abandonado su sitio de trabajo. Numérelo del 1 al 3 en orden de importancia donde el 3 tiene el mayor grado.

- a) (☐) Por problemas de transporte público
- b) (☐) Por malas condiciones climáticas
- c) (☐) Por Estado de emergencia (suspensión de garantías, toque de queda)
- d) (☐) Por alteraciones de orden público
- e) (☐) Por falta de efectivo para pagar el transporte
- f) (☐) Por hacer colas para comprar comidas

HOJAS DE METADATOS

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

Título	ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN DEL ESTADO SUCRE PARA LA SALUD (FUNDASALUD). CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Mendoza Torrivilla, Eva Ysabel	CVLAC	26230860
	e-mail	evaysabel2@gmail.com
	e-mail	
Salazar Toledo, María Fabiola	CVLAC	26651883
	e-mail	fabysalazar2597@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Ausentismo laboral, factores, personal administrativo, Gerencia de Recursos Humanos, FUNDASALUD

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

El ausentismo laboral es un patrón habitual o repetitivo de ausencia al puesto de trabajo, siendo este un hecho recurrente en las organizaciones de nuestro país. En tal sentido, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo que labora en la Gerencia de Recursos Humanos de la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD), Cumaná, Estado Sucre. Entendiéndose esta como una organización pública que se encarga del seguimiento a las actividades de las diferentes funciones pública de salud del Estado Sucre. Para llevar a cabo esta investigación se utilizó un diseño de campo, con un nivel descriptivo. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario, el cual se aplicó a la muestra objeto de estudio, que estuvo conformada por 20 trabajadores ausentistas. De acuerdo al análisis descriptivo realizado en la investigación, se concluyó que, los factores que más inciden en los trabajadores de esta institución son: Hacer diligencias personales, por enfermedad de algún familiar, por no estar motivado, por falta de incentivos, por condiciones de trabajo inapropiadas, por falta de efectivo para pagar el transporte.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Marina Patiño	ROL	C ☐ A ☒ T ☐ J ☐ A ☐ S ☒ U ☐ U ☐
	CVLAC	10463345
	e-mail	marinadelrosario1328@gmail.com
	e-mail	
María Montañez	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☒
	CVLAC	8649219
	e-mail	<u>mmontañez2008@gmail.com</u>
	e-mail	
Marco Aurelio García	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☒
	CVLAC	8441482
	e-mail	<u>marcomag42@gmail.com</u>
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2023	06	14
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: **SPA**

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso especial de grado- Mendozasalazar.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: _____ Licenciada

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.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO
Secretario



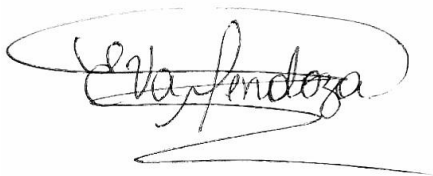
C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/maruja

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

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

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



Mendoza Eva Ysabel



Salazar María Fabiola



Prof: Patiño Marina



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO A LA SEGURIDAD
SOCIAL (681-5009)

PARTE II

ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA, C.A AÑO 2022

Asesora:

Prof. María Montañez

Autoras:

Eva Ysabel Mendoza

C.I. 26.230.860

María Fabiola Salazar

C.I: 26.651.883

Trabajo de Grado, Presentado Ante la Universidad de Oriente como
Requisito Parcial para Optar por el Título de:

LICENCIADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUMANÁ, JUNIO 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO:

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA
ADMINISTRATIVA DEL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÀ AÑO
2023**

Asesor:

Autoras:

Profe. Maria Montañes

Br. Eva Ysabel Mendoza Torrivilla C.I: 26.230.860

Br. María Fabiola Salazar Toledo C.I: 26.651.883

RESUMEN

Las personas con discapacidad soportan en muchas ocasiones cualquier situación discriminatoria, tanto para conseguir un trabajo como en su desarrollo profesional, en la adaptación del puesto de trabajo y en los aspectos sociales que lo circundan. Los derechos de los discapacitados en los últimos tiempos se han visto vulnerados, el Estado no ha destinado unas políticas sociales eficaces para ellos. La presente investigación se orientó en realizar un análisis sobre el cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A. año 2021-2022. Fue considerado de importancia este estudio, para conocer la realidad actual en la que viven, su situación laboral en beneficio de las personas con discapacidad en el Estado Sucre. En cuanto a la metodología empleado, se llevó a cabo una investigación de campo descriptiva. Entre las conclusiones más resaltantes cuenta: se comprobó que no se está llevando a cabalidad el cumplimiento de la norma, pues el 100% de los encuestados afirmó que la empresa no está tomando las medidas necesarias para evaluar las necesidades que tienen los trabajadores con discapacidad.

Palabras clave: cumplimiento del derecho laboral, personas con discapacidad, organización

INTRODUCCIÓN

En algunos países el problema que presentan las personas con discapacidad se hace más radical y se profundiza, por ejemplo en los países del medio oriente a las personas con discapacidad se les oculta y para nadie es un secreto, el maltrato que viven por esta circunstancia de vida, representando para su núcleo familiar una carga pues no existe una legislación que los proteja ante la discriminación de la sociedad y no existe en tal caso protección alguna para ellos en el caso de alguna enfermedad.

A pesar que la Legislación Internacional sobre el trabajo está protegida por los Convenios y Tratados Internacionales, es importante tener presente que todo ese conjunto de acuerdos es fruto de la ética, de la práctica de la moral, en donde se establecen el comportamiento de las personas con respecto a lo que está bien o mal ante la sociedad.

Por su parte, la ley venezolana representa y confirma a todos individuos como sujetos de derechos, lo que autoriza a los empleados a requerir el cumplimiento de las obligaciones del empleador, mismos que están tipificados en el Código de Trabajo. Entonces, la ley, la norma y la ética deben tener bases sólidas en cada país, para que prime el bien común y se establezcan verdaderamente los valores humanos, donde todas las personas tengan los mismos deberes y derechos.

En base a lo antes planteado este trabajo de investigación titulado: análisis del cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A año 2021-2022. Tiene como propósito general analizar el cumplimiento del derecho laboral de las

personas con discapacidad, en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A año 2021-2022. Se llevó a cabo a través de una metodología fue de campo abordando un nivel descriptivo, para aplicar un cuestionario a la población que permitió entre otras cosas hacer un análisis general del derecho laboral de las personas discapacitadas y con ello, establecer las conclusiones del estudio.

Este trabajo de investigación se encuentra estructurado en cuatro (4) capítulos, los cuales se mencionan a continuación:

En el Capítulo I, se muestra el interés del investigador en determinar el impacto que ocasiona el problema planteado, a través del planteamiento del problema, los objetivos y la justificación.

En el Capítulo II, se presentan los principales aspectos de carácter teórico que apoyan la investigación. En él se incluyen los estudios previos relacionados con el tema planteado, es decir; los antecedentes de la investigación, así como las bases teóricas, las bases legales, el marco institucional y la definición de términos básicos.

El Capítulo III, contiene la naturaleza de la investigación y en él se describen los aspectos metodológicos del estudio.

En el capítulo IV se realizó el análisis y la interpretación de los datos recolectados con el propósito de dar respuesta a las interrogantes de la investigación, evidenciar los principales hallazgos y conectarlos con las referencias teóricas para así obtener un diagnóstico lo más acertado posible.

Finalmente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones surgidas del estudio; así como las referencias bibliográficas consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

El siguiente apartado en el desarrollo de esta investigación, esboza el planteamiento del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, se expone de igual manera la justificación de la investigación.

1.1 Planteamiento del Problema

El trabajo es un derecho consagrado en las distintas legislaciones y organizaciones que tienen que ver con los derechos humanos de las personas sin discriminación alguna, no sólo para alcanzar las necesidades básicas, sino también, su autorrealización y desarrollo personal. Para ello, se establecieron instrumentos internacionales que contemplan principios y reglas organizadas efectivas relacionadas al trabajo como derecho humano y determinan deberes para los Estados que los confirmaron. Molina, A. (2010:04), expresa que:

Entre los instrumentos jurídicos del sistema universal de derechos humanos que consagran el derecho al trabajo se destaca el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). El órgano del sistema de las Naciones Unidas que tiene a su cargo la vigilancia del cumplimiento de dicho pacto por los Estados partes es el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), quien emite observaciones generales para precisar el contenido normativo de los derechos consagrados en el PIDESC, así como para definir con mayor precisión las principales obligaciones derivadas de este. El 24 de noviembre del 2005, el Comité en referencia aprobó la Observación General Nº 18 que desarrolla el artículo 6º del PIDESC sobre el derecho al trabajo.

Entonces, de acuerdo con la cita, a nivel mundial se busca establecer que todo ser humano por el hecho de estar vivo, ya posea una serie de derechos que deben ser respetados y protegidos. No obstante, en las últimas décadas ha aumentado el porcentaje de personas con algún tipo de discapacidad, lo cual lleva a enfrentarse a la discriminación y el aislamiento. En la actualidad, se ha observado un mayor interés y preocupación en incorporar y adaptar métodos de trabajo por parte de las organizaciones internacionales de promover valores que protejan todos los derechos humanos y libertades fundamentales, como el derecho a la dignidad de todo ser humano sin discriminación alguna, a la igualdad de oportunidades, a la educación, al trabajo y a la salud, y así mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad.

Al respecto, García y Sarabia (s/f), afirman que la Organización Mundial de la Salud (OMS), define la discapacidad de la siguiente manera:

Toda restricción (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que puedan ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. (p.3)

Reafirmando lo anterior, los países han impulsado la búsqueda de herramientas que les permitan el buen desenvolvimiento y convivencia de todos los seres humanos, incluyendo las personas con algún tipo de discapacidad. En este sentido, estableciendo leyes que los protejan y amparen a plenitud, permitiendo así su desarrollo como individuo.

Batista y Otros. (2021), afirman que:

Para el 2050, se estima que 150 millones de personas en América Latina y el Caribe presentarán algún tipo discapacidad, lo que equivale al 19% de la población total de la región. Sin embargo, las personas con discapacidad enfrentan enormes retos para encontrar y mantener empleos de calidad: en promedio, tienen tasas de participación laboral (-14%), formalidad (-4%) y remuneración (-16%) más bajas que las personas sin discapacidad.

Por esta razón, toda persona aún con alguna discapacidad, debe disponer de un trabajo estable que le permita como se mencionó anteriormente, libertad económica y que a la vez ofrezca bienestar personal, muchos estudiosos concuerdan que, esto es un indicador de la calidad de vida de las personas, sin menospreciar condición física y social, tal como lo tipifica la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999:5), en su Artículo 21 para efectos de nuestro país.

No obstante, Stang, M. (2011:05) establece que:

A pesar del aumento de la visibilidad del tema de las personas con discapacidad en la agenda pública regional y de los avances en el reconocimiento jurídicos de sus derechos, tanto a escala nacional como internacional, su situación en América Latina sigue caracterizándose por una profunda desigualdad, que se materializa en grandes brechas socioeconómicas que colocan a este grupo de la población en una condición de vulnerabilidad social que demanda acciones integrales y sustentadas por una férrea voluntad política. La posibilidad de estas acciones de lograr avances reales en materia de igualdad también depende de la posibilidad de realizar diagnósticos certeros, pero el panorama de los datos sobre las personas con discapacidad en la región no contribuye a ello.

En el caso específico de Venezuela, la aplicabilidad de la norma reglamentaria en el trabajo, resguarda a todos los trabajadores y

trabajadoras, a través de normas mínimas en los aspectos que tienen que ver con el trabajador y su forma de ejercer el mismo. Se hace necesario recalcar, que las estructuras deben realizar acciones que induzcan la aplicabilidad de una legislación más defensora en los ámbitos nacional, estatal, municipal en lo que atañe al contexto laboral.

En este aspecto de compromiso, el Estado es el primer responsable de cuidar el desarrollo integral humano de las personas y así favorecer la concepción de capital social, la edificación de ciudadanía, la participación, la justicia, la equidad y el progreso completo de la nación en su totalidad, que son derechos consagrados constitucionalmente.

Si bien es cierto que, la normativa legal venezolana resguarda a todos los trabajadores en base a este tema en estudio, se hace necesario analizar la aplicabilidad de la normativa legal en el trabajo para así comprobar hasta qué punto la realidad se contrasta con el deber ser del marco jurídico constitucional.

Por este motivo, la presente investigación titulada: análisis del cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A año 2021-2022, fue una investigación que, permitió a nivel regional analizar el cumplimiento de este derecho humano. Por lo tanto, de acuerdo a lo expuesto anteriormente, se formularon las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es la normativa legal para las personas con discapacidad?

- ¿Cuáles son los deberes establecidos en los contratos de personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las características de la etapa de incorporación y contratación del individuo con discapacidad en la organización?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General:

Analizar el cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A año 2021-2022

1.2.2. Objetivos Específicos:

- Establecer las normativas legales para las personas con discapacidad.
- Describir los deberes establecidos en los contratos de personas con discapacidad.
- Describir las características de la etapa de incorporación y contratación del individuo con discapacidad en la organización.

1.3. Justificación de la Investigación

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otros organismos internacionales han establecido recomendaciones para todas las naciones de establecer en sus marcos legales leyes que protejan y amparen la integración e igualdad de todos sus habitantes. Es por ello que, en Venezuela la ley de personas con discapacidad, ha tomado gran importancia

y mayor relevancia, estableciendo principios que contribuyan a la inserción y contratación de personas discapacitadas en el mundo laboral.

Con base a este planteamiento, en cualquier parte del contexto social las personas con discapacidad afrontan mayores obstáculos que las personas sin discapacidad, sobre todo para poder acceder a un empleo digno.

Debido a ello, en Venezuela las fábricas, empresas e instituciones se encuentran en la necesidad de cumplir con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Esto es, ofrecer la posibilidad de trabajo a personas con discapacidad, que dentro de una institución solamente puede traer consigo efectos positivos, mejorando así el clima laboral, como también una mejora de la reputación corporativa.

Ya que en distintas ocasiones, estas personas son capaces de alcanzar una completa autonomía en sus actividades diaria y lograr no solo su realización personal, sino también dará su aporte a la sociedad.

En tal sentido, se seleccionó el Centro Clínico Santa Rosa para verificar hasta qué punto se lleva a cabo el cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad en este centro de salud privada de la ciudad. Considerando entonces que, el incumplimiento de las obligaciones del empleador, lleva a grandes efectos en la sociedad, para lo cual se justifica también en diversos contextos: en el ámbito laboral, permitirá que exista mayor inclusión de las personas para formar verdaderamente equipos de trabajo, a las familias, les permitirá orientarlos para que algún familiar con alguna discapacidad no sea discriminado ni mucho menos invisibilizado como persona sin derechos en la sociedad.

En el ámbito social, permitirá la aceptación de todos en el contexto donde se desenvuelven, propiciando así los valores y los derechos como seres humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo se aborda todo lo relacionado con los antecedentes de la investigación, los aspectos teóricos generales del tema, el marco institucional, fundamentación legal y la definición de términos básicos.

2.1 Antecedentes de la Investigación

Para efecto de la presente investigación se realizó algunas revisiones bibliográficas, encontrándose varias relacionadas con la temática. Seguidamente se destacarán algunos antecedentes:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Camacho, N. (2017). Realizó un trabajo de investigación titulado: Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L. Este trabajo es relevante por cuanto analiza si la tutela jurídica costarricense garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad; asimismo, se realiza un estudio de caso, el de la Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L. la cual está conformada por un grupo de personas con capacidades especiales. Es una investigación descriptiva, de análisis de documentos, normativa y jurisprudencia. El trabajo de campo consistió en entrevistas a expertos e informantes claves en materia de discapacidad. Asimismo, se revisaron diferentes publicaciones en internet. Finalmente, se utilizó el método inductivo por medio del cual se analizó el caso particular de la cooperativa mencionada. Entre sus principales conclusiones está que: No existe igualdad

de oportunidades cuando algunas personas deben enfrentar situaciones o impedimentos graves, tal es el caso de las personas con discapacidad cuyas condiciones de vida desde el inicio son desventajosas.

De la investigación señalada anteriormente, se tomó como contribución esencial la información sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Por ello, se considera que la investigación citada, guarda relación con el tema de estudio, ya que aportó bases para el desarrollo de la teoría, permitiendo mejorar en el desarrollo del mismo, además de fortalecer el discurso, haciendo posible la secuencia de la investigación.

Escobar, S. (2015). En su texto titulado: Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato. Es un caso muy sentido en la actualidad ya que con la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador desde el 2008, y con los aportes directos de las autoridades nacionales, provinciales, y locales se está llegando a la concientización de que el discapacitado es un ser humano, pero principalmente el ex vicepresidente el Lic. Lenin Moreno, al crear el programa para las personas con discapacidad denominado Manuela Espejo, quien visibilizó a las personas que nunca fueron considerados seres humano sino más bien como un carga o castigo de Dios, ya que se sometían a un aislamiento total y en muchos casos se les ocasionaba la muerte, pero desde el 2008 con la nueva legislación ecuatoriana se transformaron en grupos vulnerables de atención prioritaria que tienen derechos y garantías como todas las personas y más aún ellos tienen el principio de prioridad y de preferencia. Llegó a la siguiente conclusión: es necesario replantear el enfoque del cómo se promueve y asegura el cumplimiento de la normativa sobre el derecho laboral de las personas con discapacidad.

La investigación antes planteada, sirvió de referente teórico para sustentar la investigación titulada: análisis del cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad. El autor de la investigación establece las obligaciones que tiene el empleador ante un empleado con discapacidad, esta argumentación teórica sirvió para reforzar la comprensión de los derechos laborales ante esta situación.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Garcés, Y. (2017). En su texto investigativo titulado: Aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del estado Yaracuy. Universidad de Carabobo. El objetivo de la investigación es analizar la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy. Se fundamenta en la Sociología del trabajo con énfasis al derecho del trabajo. La metodología de la investigación se apoya en el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo y a su vez se encuentra enmarcada dentro de una investigación de campo no experimental, de profundidad descriptiva y de naturaleza empírica. Para la recolección de la información se empleó la técnica dialógica, en la modalidad de la entrevista semiestructurada, haciendo uso de un guion que abarco quince (15) interrogantes vinculadas a los propósitos de la investigación. La población participante para el estudio estuvo conformada por quince (15) trabajadores que integran la totalidad de empleados que laboran en el área de Recursos Humanos en los entes gubernamentales elegidos para el estudio. Como resultado destacable, se observó que: a) la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es poco conocida

por los sectores gubernamentales involucrados en la investigación, b) las instituciones públicas objeto de esta investigación no cumplen con la incorporación del cinco por ciento de la totalidad de la nómina de personas con discapacidad. El estudio concluye, que la Procuraduría General y la Contraloría del Estado Yaracuy, debe adoptar mecanismos, políticas y objetivos internos que contribuyan a fortalecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Esta investigación tiene vinculación con el presente estudio desde el punto de vista teórico, pues la misma, considera aspectos importantes que se deben tener en cuenta en la aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, situación importante dentro del cumplimiento legal y el proceso de integración que debe existir en toda relación laboral.

2.2. Bases Teóricas Referenciales

2.2.1. Definición de discapacidad

Hoy día es posible evidenciar varias perspectivas y enfoques sobre este concepto de discapacidad en cada país. En gran medida esto se debe a la cultura y los compromisos sociales que desde el Estado se establecen para vivir en sociedad, que permite garantizar la inserción socio-laboral de este colectivo, entre otras razones.

Según el artículo 5 de la Ley para las personas con Discapacidad, señala:

Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales,

motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

De acuerdo a lo que expresa la ley, se puede entonces entender la discapacidad como una condición en la cual algunos seres humanos, se encuentran comprometidos de salud desde el punto de vista físico, intelectual, visual o auditivo, que les reprime realizar cualquier actividad ante su entorno.

2.2.2. Clasificación de la Discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (2001) y la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), “el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad; dependiendo de las secuelas que tenga la persona se la clasifica en: discapacidad física, psíquica o mental, sensorial e intelectual”. Actualmente gracias a los avances de la ciencia médica ya se puede clasificar la discapacidad; según el tipo de discapacidades se puede medir el grado de discapacidad que poseen las personas, incluso se puede detectar éstas anomalías antes de su nacimiento.

2.2.3. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Según el documento de las Naciones Unidas (2008):

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas
- b) La no discriminación
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas
- e) La igualdad de oportunidades
- f) La accesibilidad
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Los convenios anteriormente señalados, son tratados internacionales que permiten de modo general, la no discriminación, el respeto a la vida y a las diferencias individuales y a su dignidad como persona.

2.2.4. Principios y derechos constitucionales del trabajo

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), avala el goce y acción de los derechos humanos y la igualdad ante la ley, sin

discriminación alguna. Sobre el trabajo, específicamente, contiene una serie de normas detalladas. Consagra el derecho al trabajo y el deber de trabajar, en condiciones de igualdad entre todos los seres humanos, donde el Estado debe adoptar medidas de acuerdo a sus políticas públicas, donde consolide en las personas la actitud productiva de acuerdo a sus necesidades particulares.

Así mismo, orienta que la ley optimice las circunstancias de los trabajadores, sobre la base de los principios de intangibilidad, progresividad de los derechos y beneficios laborales, primacía de la realidad, irrenunciabilidad, e interpretación más favorable al trabajador, e impide la discriminación en el empleo.

2.2.5. Campo de aplicación de la Ley

En Venezuela, en el ámbito del trabajo la Ley Orgánica del Trabajo resguarda la labor del trabajador sin distinciones, y consciente, la posibilidad de que los mismos no dependientes formen sus propios sindicatos o adhieran a los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria. No obstante, la mayoría de sus disposiciones se refieren al trabajo dependiente.

La ley excluye de su campo de aplicación a los miembros de cuerpos armados, pero los beneficios que reglamentarios que se les reconozcan no pueden ser inferiores a los que ella establece y que sean compatibles con sus funciones.

La ley sitúa que el trabajo debe facilitar los contextos apropiados y seguros, además, reglamenta la jornada, los días de trabajo y los de descanso, así como también, lo relativo al medio ambiente de trabajo, la higiene y la seguridad.

2.3. Bases Legales

Venezuela ha desarrollado un conjunto de mecanismos, instrumentos y otros marcos legales, para proteger y satisfacer las exigencias y obligaciones de las personas con discapacidad que hacen vida activa en el país, las cuales son:

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Dentro de la normativa legal que protege a las personas con discapacidad se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagrando en sus principios fundamentales proteger como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación la igualdad, la democracia de responsabilidad social, la preeminencia de los derechos humanos; garantizando el cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en la misma, quedando la educación y el trabajo como procesos fundamentales.

Artículo 19.

El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

El Estado venezolano como rector de las políticas públicas de la nación, dentro de sus responsabilidades debe, entre otras cosas, garantizar a todas las personas el goce pleno de su desarrollo como seres humanos.

En concordancia con la constitución y las diferentes leyes especiales para cada asunto de interés social.

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.
3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.
4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

Respecto al artículo antes mencionado, la no discriminación es un principio humano que nos hace iguales ante la ley y sobre todo se

establecerán medidas en favor de las personas que presenten alguna vulnerabilidad y los ponga en peligro ante la sociedad donde se desenvuelven.

Artículo 81.

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

Para argumentar más el artículo antes citado y en relación con esta investigación, el tema de las personas con discapacidad puntualiza el hecho que tiene la familia, el estado y la sociedad en virtud de garantizarles a las personas que poseen una discapacidad, el derecho a la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre el hombre y la mujer.

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.

Tal como lo expresa el artículo, el derecho y deber al trabajo es esencial y fundamental para la realización de los demás derechos humanos que constituyen la dignidad humana. Esto se traduce en poder trabajar para vivir con dignidad.

Artículo 89.

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

1 Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

- 2 Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
- 3 Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
- 4 Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
- 5 Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

El trabajo es un hecho social tal como lo expresa el artículo, pero también es una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades.

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

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida. A este propósito, la ley hace mención sobre los Principios Rectores, sobre la Seguridad Social, donde toda persona trabajadora tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, siendo o no dependientes de patrono o patrona.

Artículo 2. Principio de no discriminación en el trabajo

Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales.

Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Este artículo decreta la no discriminación en el trabajo, siendo contrarias a los principios de esta Ley cualquier forma de discriminación; entonces, se impide toda distinción, supresión, distinción o limitación en el acceso y en las condiciones de trabajo, fundadas en razones de raza, sexo, edad, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo.

Artículo 289. Inclusión laboral de personas con discapacidad

El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y de las trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

Artículo 290. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos. En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y de las trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitará el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

De acuerdo al artículo antes citado, el derecho al trabajo es esencial y fundamental para la ejecución de otros derechos humanos y forma una parte inherente e inseparable de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad y vivir bien.

Artículo 291. Trabajo digno para las personas con discapacidad

El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en Trabajo y Seguridad Social, y de Comunas y Protección Social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socioproductivas

De acuerdo a lo expresado en el artículo, se concibe por trabajo digno aquella labor en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; sin discriminación alguna, donde la persona que padezca la discapacidad sea incorporado a las actividades socioproductiva, que le permita desarrollar al máximo sus capacidades y potencialidades humanas.

2.3.3. Ley para las Personas con Discapacidad

Artículo 26.

El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Artículo 27.

El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Artículo 28.

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Artículo 29.

Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en

materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

Artículo 30.

La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Este conjunto de articulados de la ley, hace mención a las generalidades en materia de responsabilidad del Estado, de los órganos competentes especializados para este tema. Además, la promoción de programas y planes que ayuden a la consolidación de ellos en la sociedad.

2.4 Marco Institucional

2.4.1 Ubicación geográfica y reseña histórica de la empresa

El Centro Clínico Santa Rosa C.A, se encuentra ubicado en la Avenida Santa Rosa con séptima transversal, el Edificio Centro Clínico Santa Rosa, piso S/N, Of S/N Sector Huapa, zona postal 6101. Cumaná – Edo. Sucre

Fue fundado el 9 de junio del año 2003, por los hermanos Siso Calderón, ese mismo día se protocolizo la Junta Directiva de la institución, Presidente (Cesar Antonio Siso Calderón), Vicepresidenta (Julieta Coromoto Siso Calderón), Director Médico (Luis Felipe Siso Calderón), Gerente General (José Enrique Siso Calderón), Administrador (Alejandro

José Siso Calderón); con su respectivo personal de la institución como: Administración (Nakary Gonzales), Facturación (Yajaira Gutiérrez), Tesorería (caja) (Arisleidys Geraldino), Farmacéutica (Elsis Blondell) y además el personal de enfermería, mantenimiento y seguridad.

De igual manera, se inaugura la fundación “ROSA CALDERON DE SISO”, la cual tiene como función principal de prestarle ayuda a las personas de bajos recursos con donaciones de equipos ortopédicos como: muletas, sillas de ruedas, bastones entre otros.

La fundación se identifica con el lema:
“UNA MANO SIEMPRE AMIGA”.

En la misma fecha se apertura los consultorios de oftalmología a cargo del Dr. Cesar Siso Calderón; ginecología y obstetricia (fertilac) de los doctores: Iván Lakiere, Ana Pérez, Abdón Alayon, los cuales cuentan con los equipos médicos que le proporcionan u mejor servicio a los pacientes de Oftalmología y Ginecología.

El 9 de septiembre del 2003 fue inaugurado el consultorio de Urología por el Dr. Oswaldo Noriega y Dr. Francisco Carvelli. El 20 de febrero del año 2004 fueron inaugurado los siguientes consultorios: traumatología del Dr. Abelardo Bou Bou; Cirugía Pediátrica Dr. Carlos Milano; Cirugía plástica Dra. Elvira Márquez; cardiología Dr. Luis Díaz; Medicina Internista Dr. Jorge Romero.

Posteriormente, fue creada la Unidad de Ginecología y Obstetricia, en la cual se encuentra reunidos ginecólogos altamente calificados en su área.

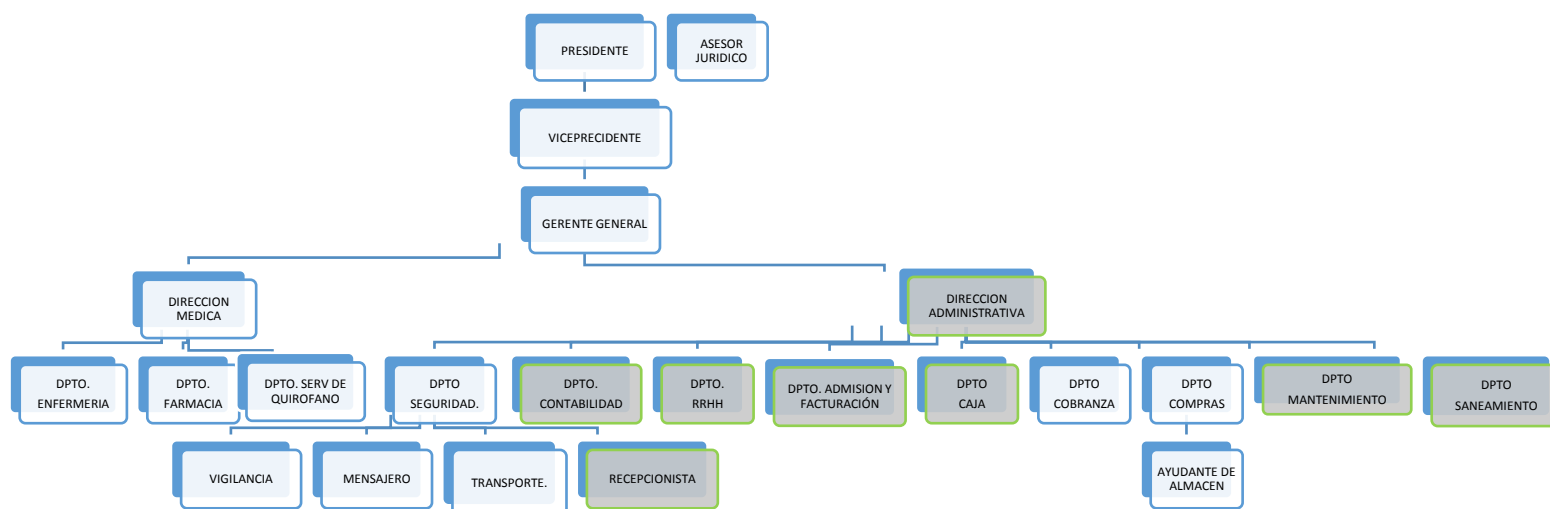
2.4.2 Identificación de la empresa y estructura organizativa.

El Centro Clínico Santa Rosa, C.A., ubicada en la Ciudad de Cumaná, Estado Sucre, es una organización médica, creada para cumplir un fin social, que consiste en atender a la colectividad a través de la prestación de un servicio médico-quirúrgicas de calidad, comprometida con preservar, recuperar y mantener la salud de sus pacientes, a través de un dinámico servicio integral.

La estructura organizativa del Centro Clínico Santa Rosa, C.A está conformado de la siguiente manera: Junta Directiva , que representa la máxima autoridad al momento de la toma de decisiones y que cuenta con un Asesor Jurídico; seguida por la escala de mando presidencia, Vicepresidencia, la Gerencia General y la Administración el cual es responsable de poner en práctica los planes y programas de la institución, esto involucra tareas, actividades y acciones que permitan gestionar el funcionamiento de la organización, y de ellas depende la dirección Médica quien tiene bajo su dependencia la Coordinación de enfermería, Laboratorio y las unidades de fisiatría, quirófano, radiología, hospitalización, pediatría, e imagen ecología.

Seguidamente, la Dirección de Administrativa tiene nueve Departamentos a su cargo: Tesorería (Caja), Contabilidad, Presupuesto, Facturación, Farmacia, Servicio de mantenimiento, Vigilancia, Atención pública, Atención Médica Inmediata (AMI)

FIGURA N.1: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA, C.A



Fuente: información suministra por la Gerencia de Recursos Humanos del Centro Clínico Santa Rosa, C.A

2.4.3 Misión y Visión

La misión y visión del Centro Clínico Santa Rosa, son:

Misión.

Brindar un servicio de salud integral a nuestros pacientes, mediante profesionales de reconocida trayectoria y experiencia comprobada, con una alta vocación de servicio, con instalaciones que proporcionan amplia seguridad, confort y tecnología de vanguardia que posibilitan la prevención y el diagnóstico de complicaciones médico- quirúrgicas.

Visión.

Ser reconocidos como el Centro Clínico más confiable, de más amplia trayectoria, experiencia profesional y calidad de servicio. Manteniendo el compromiso de adaptarnos a las exigencias del entorno dinámico y permanecer siempre en la búsqueda de la excelencia para brindar a nuestros pacientes una asistencia de altísima calidad, calidez humana y sensibilidad social.

2.4.4 Objetivos de la Empresa

El objetivo más importante del Centro Clínico Santa Rosa, C.A, es brindar servicios de salud de óptima calidad, confiable y oportuna, para así garantizar una adecuada atención humana; basándose en altos niveles tecnológicos científicos, asegurando al usuario un servicio de salud que satisfaga sus expectativas, a través de un mejoramiento continuo en la calidad del servicio, talento humano capacitado e infraestructura confiable.

2.5. Definición de Términos Básicos:

- **Cumplimiento:** “Es un estado en el cual alguien o algo está de acuerdo con las directrices, las especificaciones o la legislación establecidas”. (Rouse, M. 2022)
- **Deberes:** “Se atribuye un sentido de obligación hacia algún canon de orden moral, legal o incluso religioso; este canon condiciona el comportamiento de un individuo”. (Ortiz, A.)
- **Derecho laboral:** “Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual del trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales” (Pérez, 1983: 72).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En todo proceso de investigación, es necesario tener claro la vía o concepción metodológica a seguir para llegar al estudio planteado en el objetivo de la investigación. En esta fase se describieron los diferentes métodos, técnicas y procedimientos utilizados para desarrollar la investigación planteada.

3.1 Diseño de la investigación.

La investigación realizada, es de campo, con aportes de una investigación documental.

Arias (2006:7) define el diseño de la investigación de Campo como:

Aquella que 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, es decir, el investigador obtiene la información pero altera las condiciones existentes.

Esta investigación permitió un análisis general de documentos existentes en materia de derecho laboral de las personas con discapacidad. Para así contribuir a un aporte más relevante a la hora de convertir la información recolectada del lugar de estudio en un instrumento para este proyecto.

Tomando en consideración los conceptos explicado anteriormente, se concluye que la presente investigación, está basada en un diseño de campo,

apoyada con información de una investigación documental, ya que se recolectó la información necesaria de donde ocurren los hechos, como también de diferencias investigaciones bibliográficas utilizando métodos coherentes y adecuados que permitieron obtener los datos de interés en forma directas de la realidad, con los trabajadores que presentan un grado de discapacidad en el Centro Clínico Santa Rosa.

3.2 Nivel de la investigación

El trabajo de investigación está enmarcado en un estudio descriptivo, en función de ello, Arias (2006:24) sostiene:” El nivel descriptivo consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. Básicamente la investigación es de corte transversal, que empleo el método de análisis, interpretación y síntesis de diversas fuentes documentales, para dar como resultado una investigación metodológicamente cuantitativa orientada a dar respuestas al diagnóstico

La investigación descriptiva permitió analizar la situación actual de la empresa, ya que se basó en caracterizar aspecto inherente sobre el cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en el Centro Clínico Santa Rosa. Este estudio aprecia la realidad vivida, con el propósito de obtener las mejores respuestas que permitan a los directivos y a la gerencia de Recursos Humanos establecer las correcciones pertinentes para el cumplimiento del derecho de los trabajadores.

3.3. Unidad de estudio:

Según, Hurtado (2000:27), la unidad de estudio: “se refiere al contexto, al ser o entidad poseedores de las características, evento, cualidad o variable, que desea estudiar, una unidad de estudio puede ser una persona, un objeto, un grupo, una extensión geográfica, una institución, entre otras”.

Para efectos de esta investigación, la unidad de estudio estuvo comprendida por los trabajadores del Centro Clínico Santa Rosa, C.A

3.4 Población

En la presente investigación se aplicó una entrevista con los empleados que presentan discapacidad en el Centro Clínico Santa Rosa, para obtener resultados y analizarlos en materia del cumplimiento laboral. Tomando como base la definición de Arias, F. (2006:9): “La población o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

La población es homogénea porque todos los actores que participan en el proceso administrativo poseen el mismo perfil; y es heterogénea en cuanto a la edad, actitudes, actividades y por presentar distintos intereses. En este sentido, para efectos de esta investigación la población fue conformada por dos (02) trabajadores discapacitados que laboran en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A

3.5. Fuentes de información

Según Cerda (citado por Bernal, 2006: 175), se habla de dos clases de fuentes: las primarias, que “son todas aquellas de las cuales se obtiene la información directa, es decir, de donde se origina la información”; y las secundarias, “son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que sólo los referencian”.

A los efectos de esta investigación, las principales fuentes de información fueron:

Fuentes primarias: constituida por la población de 02 trabajadores con discapacidad que laboran en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A quienes suministraron datos sobre su percepción acerca del cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad.

Fuentes secundarias: conformada por todos aquellos documentos físicos y electrónicos, sobre el tema de estudio y la organización. En este caso, en estas fuentes se incluyen libros especializados en el área, leyes, reglamentos internos, información de la organización disponible en Internet en las páginas Web y tesis.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación, son herramientas de las que hace uso un investigador para conseguir información que le permita desarrollar su proyecto investigativo. El propósito

primordial de ellos es, extraer o construir datos de primera mano de la población o los fenómenos que se desean conocer.

3.6.1 Técnicas de recolección de datos

Permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva, observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. Según Arias (2006:67) “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”.

Al respecto, Ramírez (2001) plantea que:

La selección de técnicas e instrumentos adecuados para la investigación a realizar, va a depender de factores tales como: el tipo o diseño de la investigación, los objetivos propuestos, las características del problema y la factibilidad de realizar la investigación.

La técnica empleada para la recolección de los datos en esta investigación fue la encuesta y al respecto Arias, F. (2006:72), señala que: “es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular”.

3.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Para efectos de este estudio, la recolección de los datos se realizó sobre la base de la encuesta, que Arias (2006:72) la define: “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”.

Así mismo, en ella se facilitó como un cuestionario, con preguntas concisas, de entrada se les indicó que la información suministrada era de índole confidencial; estuvo dirigido a los trabajadores con discapacidad del Centro Clínico Santa Rosa, para evaluar y analizar el cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad. Según Arias (2006:74), el cuestionario: “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrativo porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”.

Se puede decir, que el instrumento es la confiabilidad y validez, que permite obtener información veraz y certera que contribuirán a verificar el cumplimiento de los objetivos.

3.7. Técnicas de análisis e interpretación de los resultados

Una de las técnicas es el análisis estadístico que según Palella, S y Martins, F; (2004:161) señala: “Permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar”.

Para efecto de esta investigación, la información que se obtuvo es del cuestionario basado en estadística descriptiva e interpretativa, los resultados será necesarios procesarlos e interpretarlos, para así obtener las conclusiones en relación con las variables estudiadas en la investigación.

El resumen de los datos en forma estadística se hizo mediante una tabulación, la cual en cada categoría señaló el número de casos que apuntaron a cada una.

Este procesamiento de datos se realizó de forma manual, ya que se trabajó con una población pequeña y el conteo de las respuestas permitió hacerlo.

Una vez que la información fue recaudada, clasificada y organizada, se presentó círculos estadísticos. El método que se utilizó para presentar los datos fue mediante la presentación de círculos que indicaron la frecuencia de las respuestas ofrecidas por cada ítem, plasmadas de forma absoluta y porcentual para fácil y completa comprensión.

CAPITULO IV

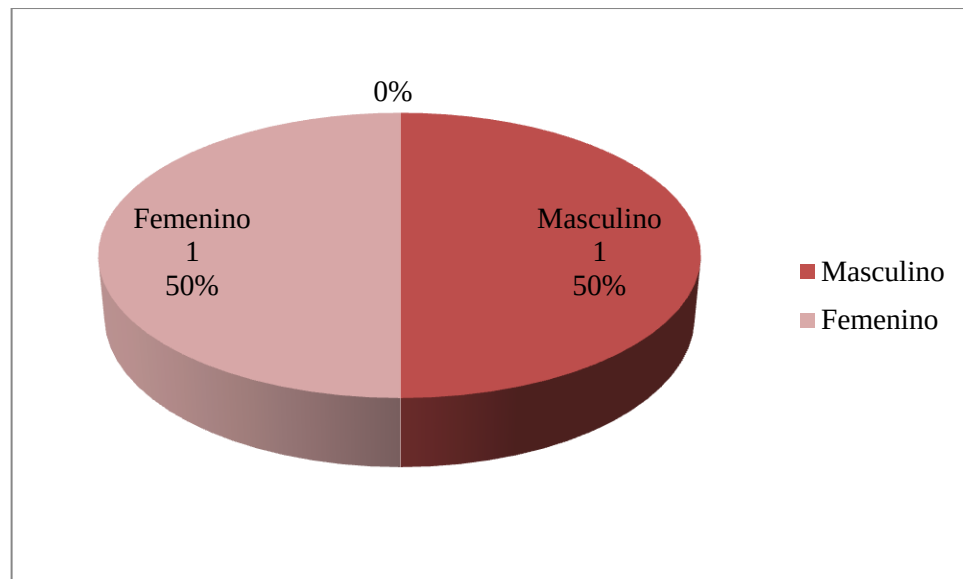
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El siguiente apartado en el estudio, muestra la presentación y análisis de los datos obtenidos, después de aplicado el instrumento, con el propósito de lograr conclusiones y generar recomendaciones para optimizar la situación planteada en el Centro Clínico Santa Rosa con respecto al cumplimiento de la norma en relación a las personas discapacitadas.

Entonces, para analizar los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento (ver anexo N° 1), se estableció la información tabulando los resultados y posteriormente se aplicó estadística descriptiva generando gráficas en formato Microsoft Excel tipo circular, las cuales son la representación visual y porcentual de los resultados.

Seguidamente, se realizó un análisis en el cual se expone de manera detallada el impacto que tienen las respuestas obtenidas en el proceso de investigación. La finalidad del instrumento fue analizar a través del conocimiento de los encuestados todo lo relacionado con el análisis del cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A. Año 2021-2022

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA AL SEXO:

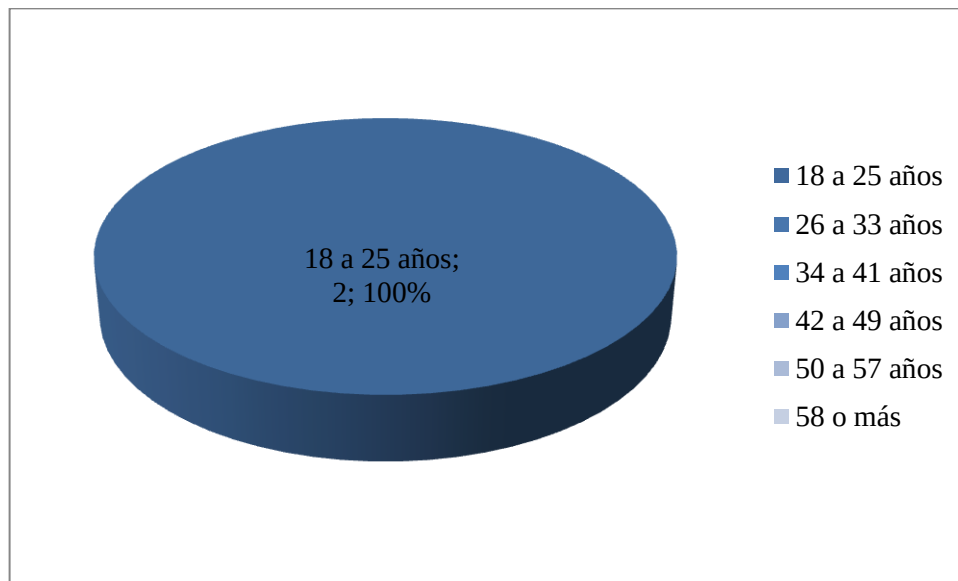


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el gráfico número 1, se visualiza que el 50% del personal con discapacidad que labora en la institución es del sexo femenino, mientras que el otro 50% es del sexo masculino.

Para nadie es un secreto, que siempre se ha dicho por medio de estudios realizados que las probabilidades que tienen las mujeres de participar en el mercado laborales son sustancialmente inferiores a las de los hombres y, una vez que forman parte de la fuerza de trabajo, también tienen menos posibilidades que los hombres de encontrar un empleo.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA A LA EDAD:

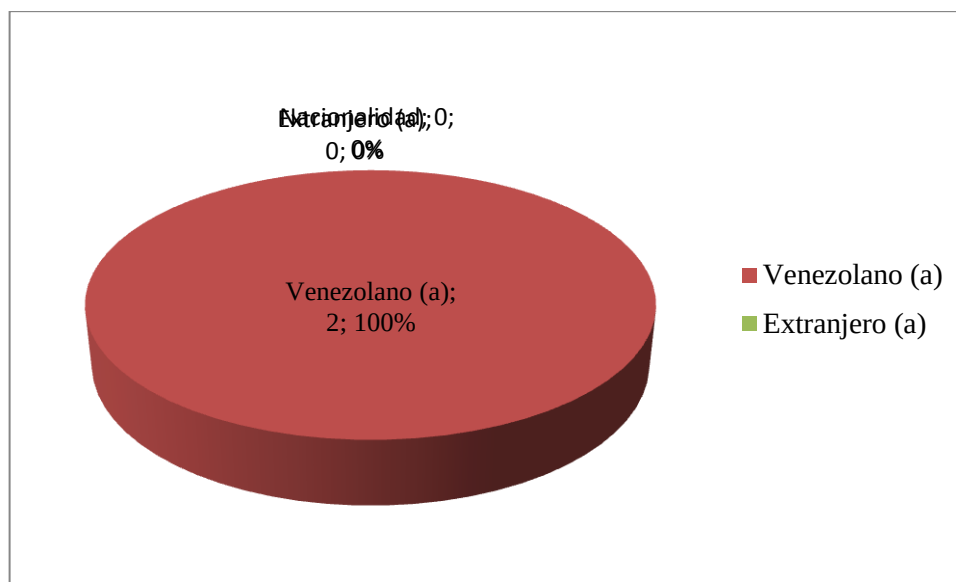


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

En el gráfico 2, la edad predominante está comprendida entre los 18 a 25 años de edad representado con un 100%

Este aspecto es muy importante, pues al momento de aplicar a un trabajo, la edad en el proceso de selección viene a ser un factor preponderante. Los empleados menores de 30 años y los mayores de 40, traen diferentes ventajas para las empresas en la actualidad.

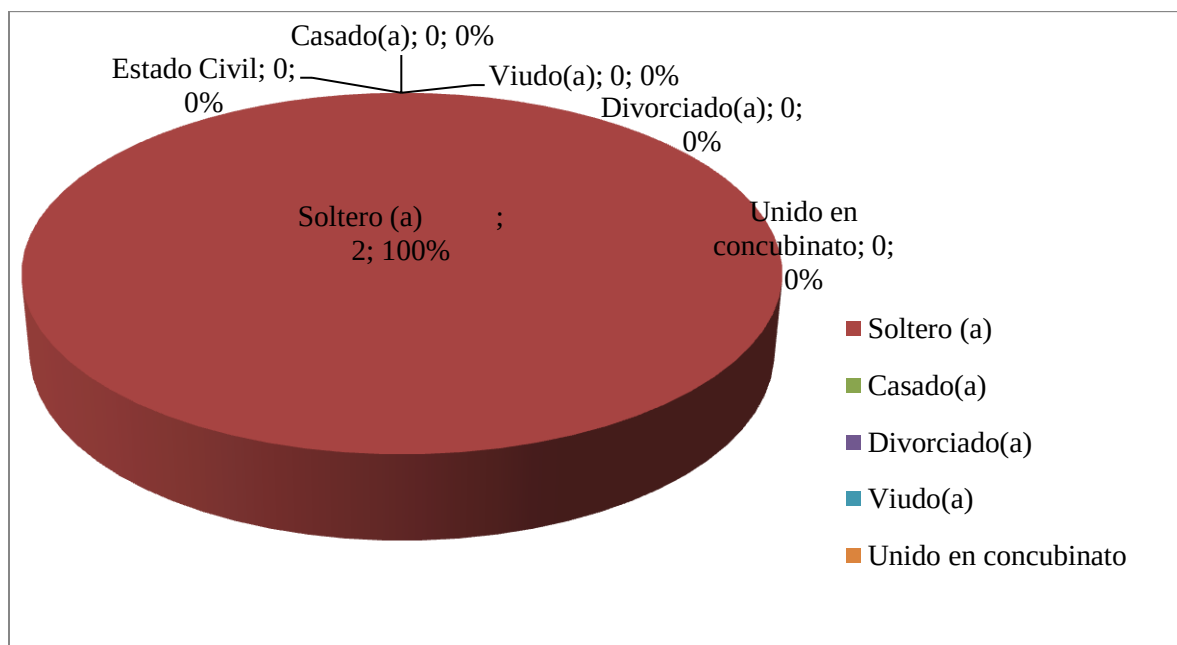
GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA A LA NACIONALIDAD.



Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el gráfico número 3, el 100% de la población encuestada de la institución objeto de estudio son de nacionalidad venezolano. La Nacionalidad forma un mecanismo esencial para la seguridad del Individuo, pues le confiere a la persona un cierto sentido de pertenencia e identidad, además, el derecho a disfrutar de la protección del Estado.

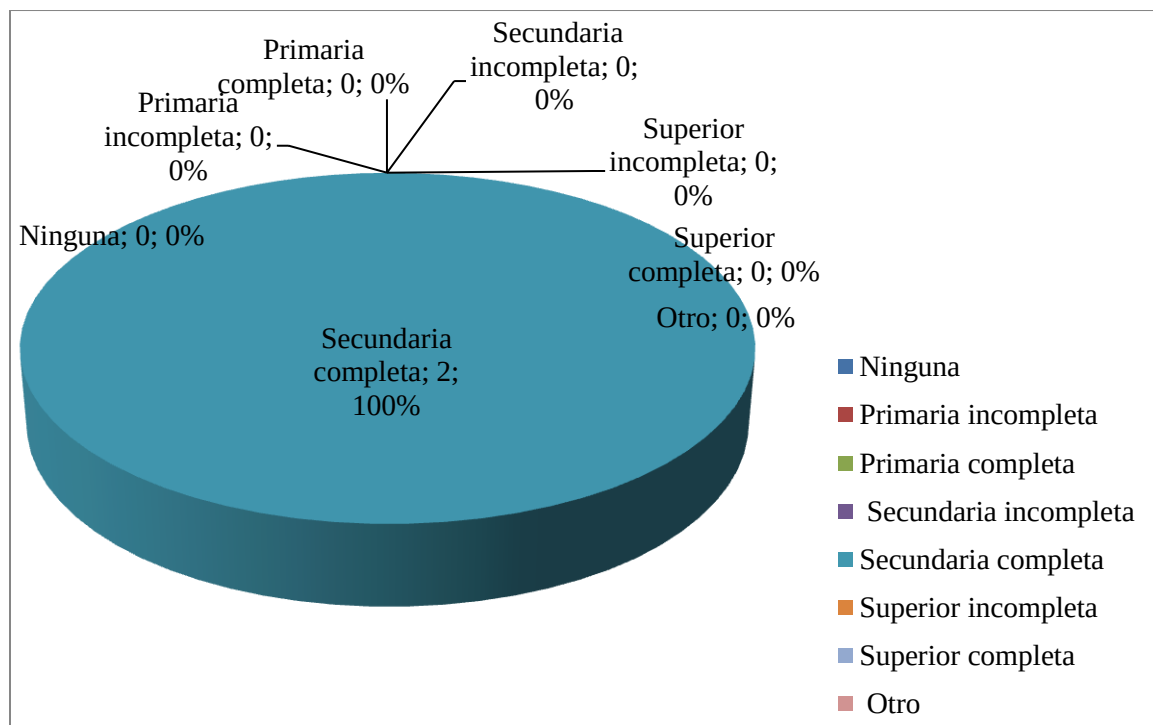
GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA AL ESTADO CIVIL:



Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Del gráfico referido al estado civil de los encuestados de personas con discapacidad en el Centro Clínico Santa Rosa, el 100% de la población es soltero (a). De acuerdo a ello, el estado civil vendría a representar el conjunto de circunstancias personales que determinan la situación jurídica de una persona y le otorgan un conjunto de derechos y obligaciones

GRÁFICO N ° 5. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA AL NIVEL DE INSTRUCCIÓN:



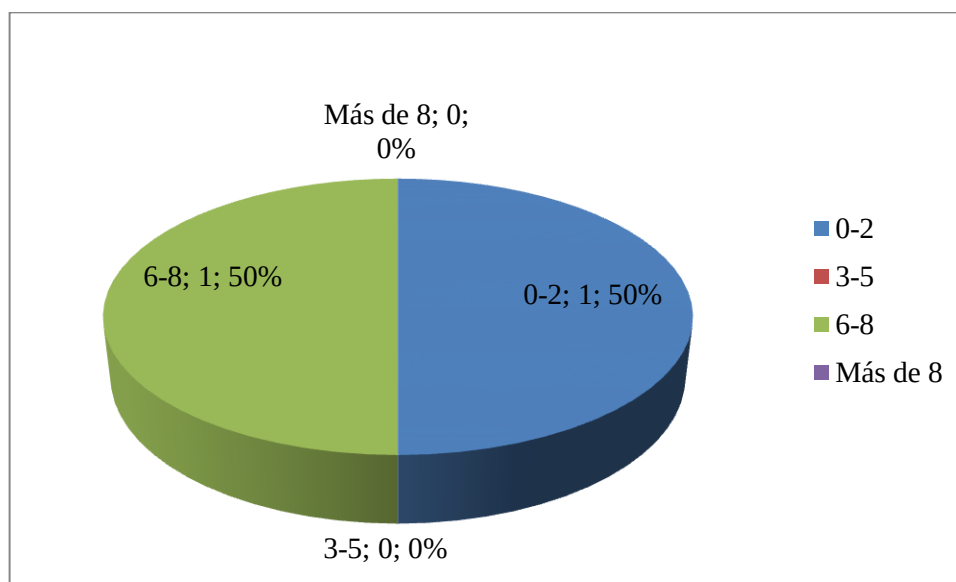
Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el gráfico número 5, el 100% de los encuestados poseen un nivel de instrucción secundaria completa, El Nivel de Instrucción de una persona es el grado más elevado de estudios efectuados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos.

El nivel de instrucción en una empresa es de suma importancia, pues ello permitirá jerarquizar las funciones y el estatus del trabajador en la

organización. Un trabajador con un nivel de instrucción de educación superior, tiene la probabilidad de que aumente sus oportunidades de trayectoria profesional a través del desarrollo de competencias que afiancen y aseguren su empleabilidad.

CUADRO N ° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL PERSONAL SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ, ESTADO SUCRE- AÑO 2023, CON REFERENCIA A LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE FAMILIAR.



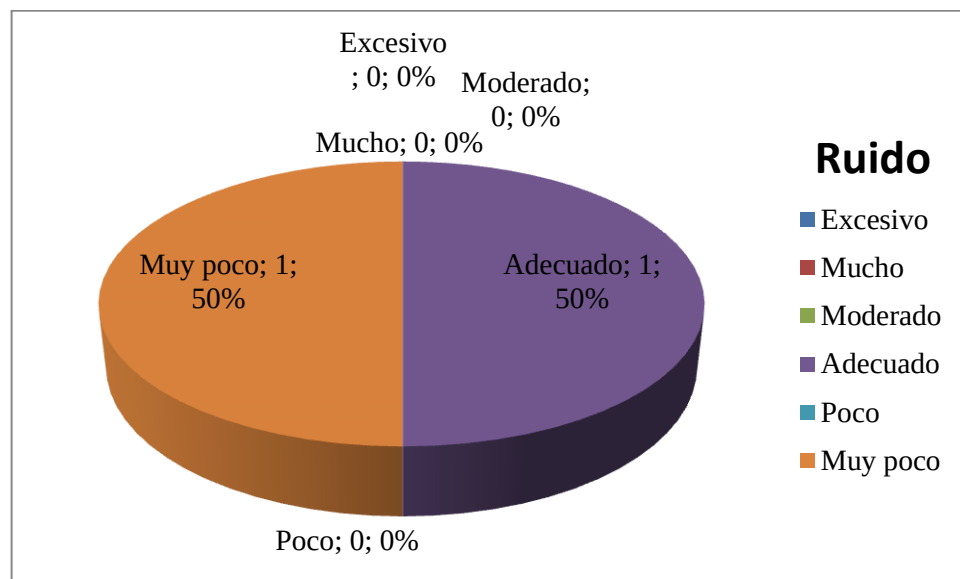
Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el gráfico número 6, el 50% de los encuestados tienen como miembros del grupo familiar de 0 a 2 personas, mientras que el otro 50% tiene de 6 a 8 personas.

Todos los miembros, representan distintos roles en la familia, que van desde: esposo, esposa, padre, madre, hijos, hermanos, entre otros.

Más que una cifra, los integrantes del grupo familiar representarían para ellos, la manera de lograr una relación positiva entre el trabajo y la familia, que desde entonces los ayudará a mantener un equilibrio óptimo entre su vida laboral y familiar, además la empresa donde labore la persona se verá favorecida, ya que obtendrá mejores resultados en su producción.

GRÁFICO N ° 7. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿CÓMO CONSIDERA USTED QUE SON LAS CONDICIONES DE SU ÁREA DE TRABAJO EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS?

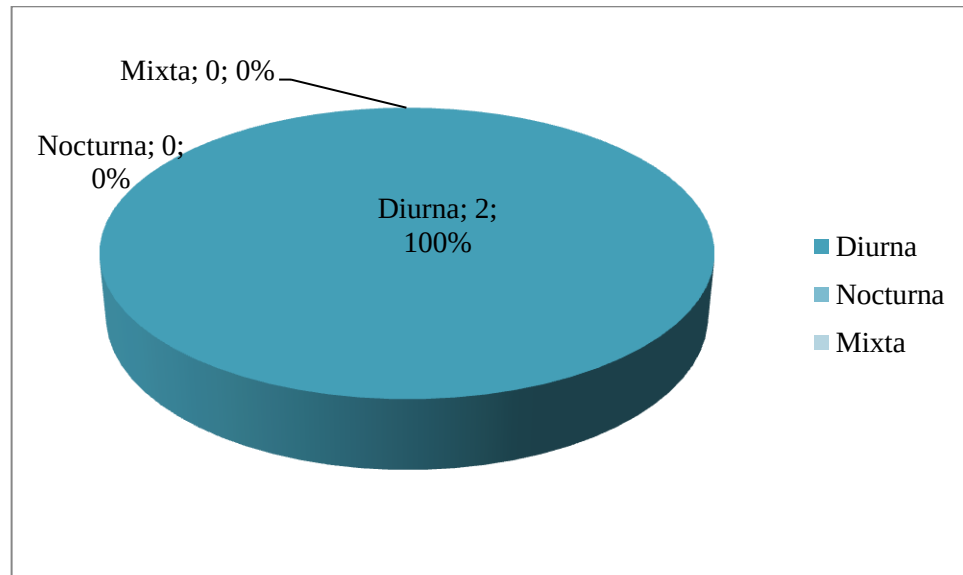


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Del gráfico número 7, se puede decir que el 50% de la población encuestada afirmó que las condiciones de su área de trabajo son adecuadas, mientras que el otro 50%, expresó que son muy poco adecuadas.

El motivo primordial por el cual estas condiciones de trabajo efectúan un rol tan significativo en la organización es que están muy relacionadas con el bienestar de los empleados, con la seguridad y con su salud

GRÁFICO N ° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON REFERENCIA A LA JORNADA DE TRABAJO:



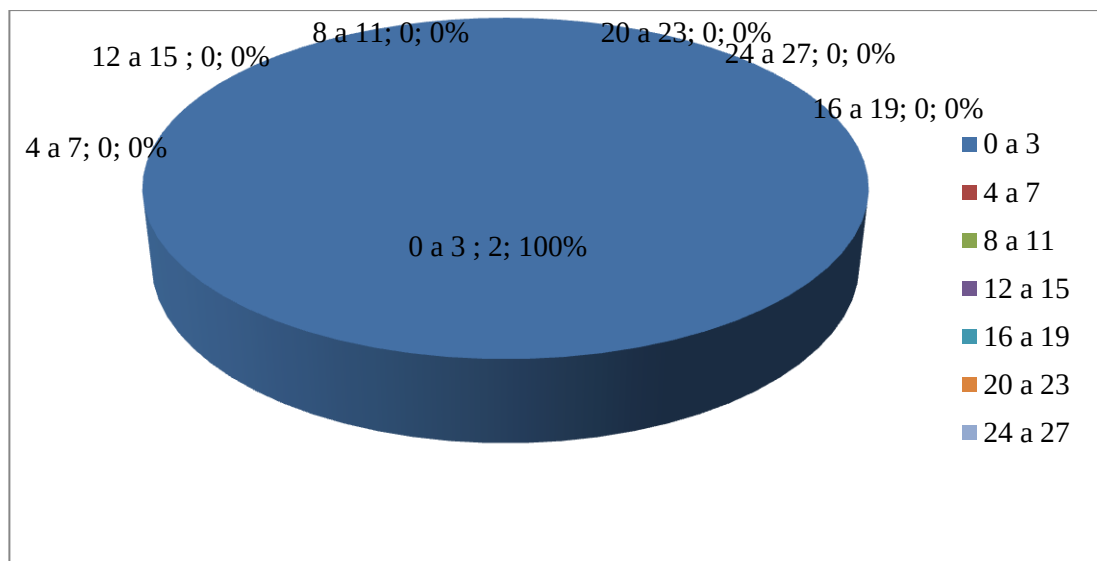
Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el gráfico número 8, el 100% de los encuestados expresaron que la jornada de trabajo en la institución era diurna. La jornada de trabajo, es el tiempo donde los trabajadores están a disposición para efectuar las tareas y obligaciones a su cargo, en el proceso social de trabajo.

La jornada diurna es, la que está comprendida entre las seis y las veinte horas. Cualquiera que sea el tipo de jornada de trabajo, estas acceden

una puntualidad laboral entre una empresa y un trabajador, conviniendo en un contrato de trabajo las horas que un empleado debe realizar dentro de una organización. Por tanto, la jornada diurna estará establecida de acuerdo a las especificaciones de la organización objeto de estudio.

GRÁFICO N ° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A LA ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN:

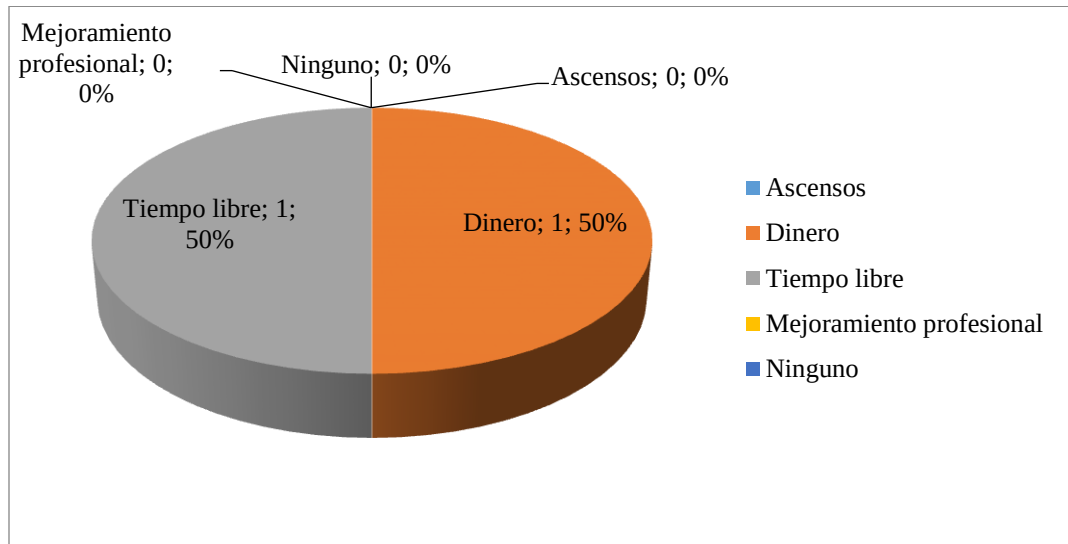


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Del gráfico número 9, se puede decir que, el 100% de la población encuestada está en un rango de antigüedad entre 0 a 3 años. Los empleados que tienen discapacidad en la empresa son relativamente nuevos en sus años de antigüedad, esta situación es favorable cuando se trata de adaptación a los cambios organizacionales y a cualquier planificación que se realice en la empresa.

La antigüedad institucional es la etapa de tiempo que un trabajador lleva en una organización desde el inicio de la relación laboral. Esta permite recibir mayores ingresos a largo plazo, específicamente cuando dejas de laborar en la empresa después de mucho tiempo.

GRÁFICO N ° 10. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿QUÉ TIPO DE INCENTIVOS RECIBE USTED DE LA ORGANIZACIÓN POR LA RECOMPENSA DE SU TRABAJO?:

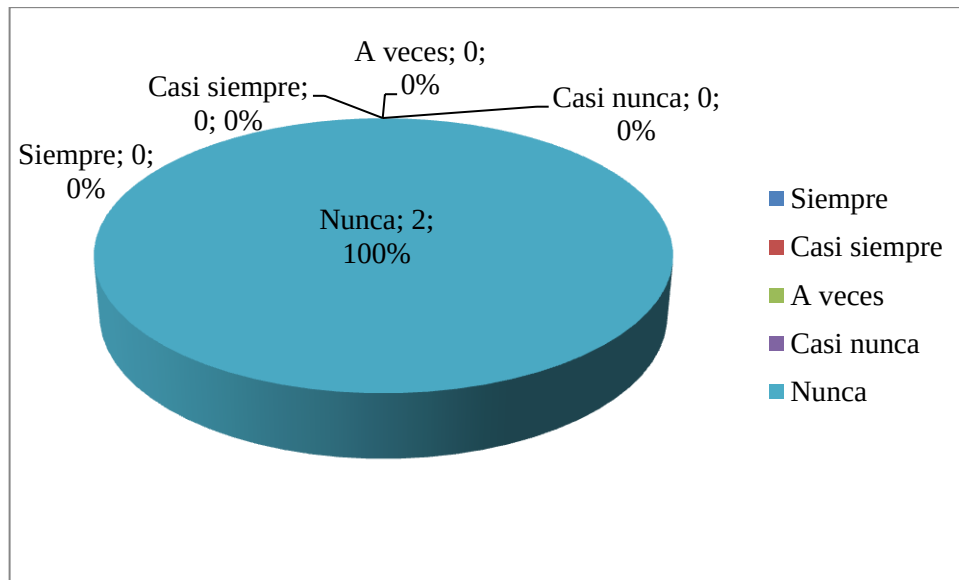


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el cuadro número 10, el 50% de los encuestados afirmaron que el dinero es el tipo de incentivo que recibe en la organización como recompensa de su trabajo, mientras que el otro 50% indicó el tiempo libre.

Los incentivos para el trabajador es una manera de recompensar y motivar el desempeño de la fuerza laboral. Esto de alguna forma, ayuda a las empresas a atraer nuevos y mejores talentos y retenerlos.

GRÁFICO N ° 11. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA: ¿HA SIDO VÍCTIMA DE ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN DURANTE LA JORNADA LABORAL?



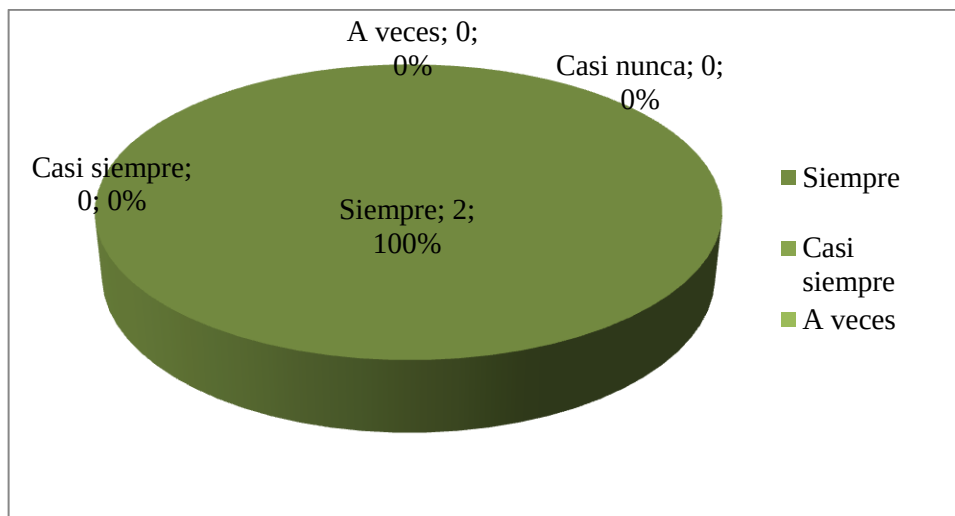
Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Del gráfico número 11, se observa que el 100% de la población afirma que nunca ha sido víctima de ningún tipo de discriminación.

La discriminación por discapacidad ocurra cuando un empleador agrede a un empleado de manera menos favorable porque tiene un antecedente de discapacidad o en todo caso porque se considera que tiene un impedimento físico o mental que no es transitorio.

El hecho de discriminar a una persona trae consigo prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. Pues muchas veces los mismos, se enfrentan asimismo a la discriminación en el momento de la contratación.

GRÁFICO N ° 12. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON REFERENCIA A ¿SE RESPETAN SUS DERECHOS COMO PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA?

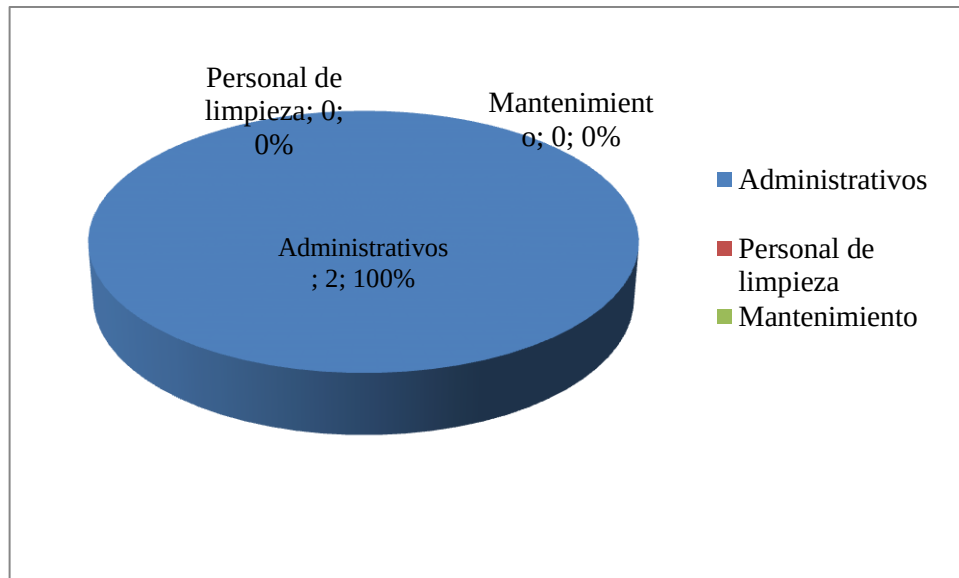


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Se muestra en el gráfico número 12, el 100% de la población encuestada respondió que siempre se respetan y cumplen sus derechos como personas con discapacidad.

Es importante tener presente que, como empleador las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, entre otras opiniones de cualquier índole, tanto en lo personal como en lo profesional.

GRÁFICO 13. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿QUÉ CLASE DE TRABAJO SE LES HA DESIGNADO EN ÉSTA EMPRESA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

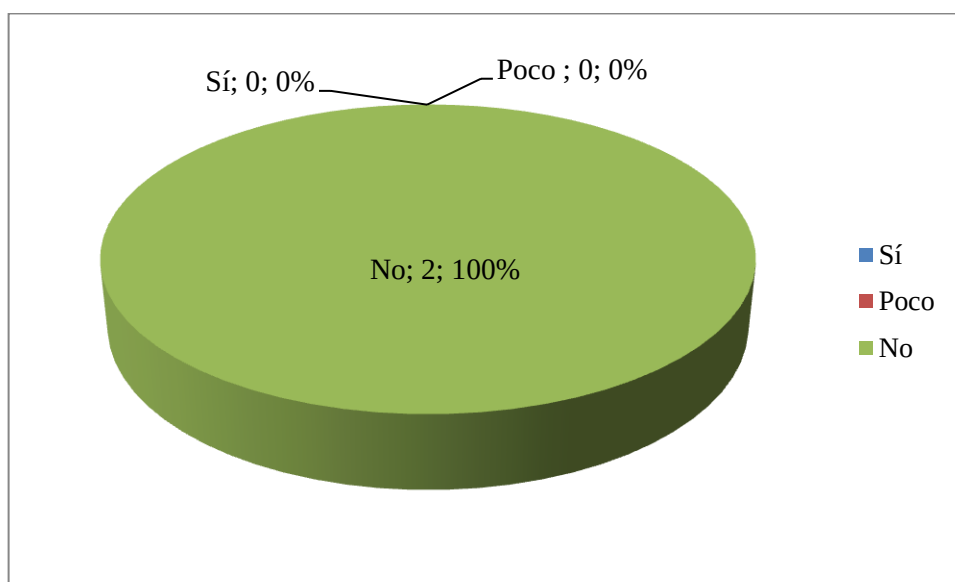


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

De los dos (2) encuestados que representan el 100%, afirmaron que los trabajos que se les han designado en la empresa son de tipo administrativos.

El trabajo administrativo en una empresa, se enfoca en la realización de tareas como archivar informaciones, administrar oficinas y sus suministros, hacer y recibir llamadas telefónicas, responder y enviar correos electrónicos, entre otros. Los trabajadores administrativos proporcionan un gran apoyo a la organización, esta labor incluye la administración general de la oficina.

GRÁFICO N ° 14. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿CREE USTED QUE LOS CARGOS QUE SE LE ASIGNAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD IMPIDEN SU DESEMPEÑO, PRESENTAN OBSTÁCULOS PARA SU ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO, O EXCEDE DE LA CAPACIDAD PARA DESEMPEÑARLO?



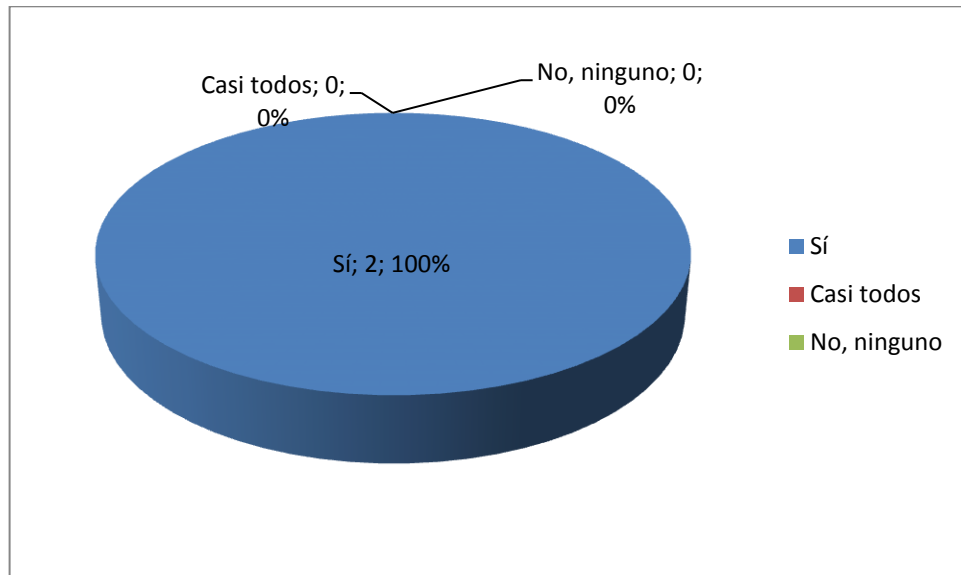
Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

El 100% de las personas encuestadas respondieron con la mayor seguridad que ninguno de los cargos que están asignados para elaborar su trabajo le impiden su desempeño o presentan obstáculos en el área de trabajo.

Las tareas, acciones y el trabajo que efectúan las personas con discapacidad favorecen al desarrollo organizacional, a través de la responsabilidad que muestran al realizar sus actividades, el compromiso y el

cumplimiento de las mismas, que a pesar de las limitaciones que tienen, a través de la labor las ejecutan.

GRÁFICO N ° 15. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿ADAPTARON LAS MAQUINARIAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y ÚTILES DE TRABAJO QUE SON UTILIZADOS POR LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD?



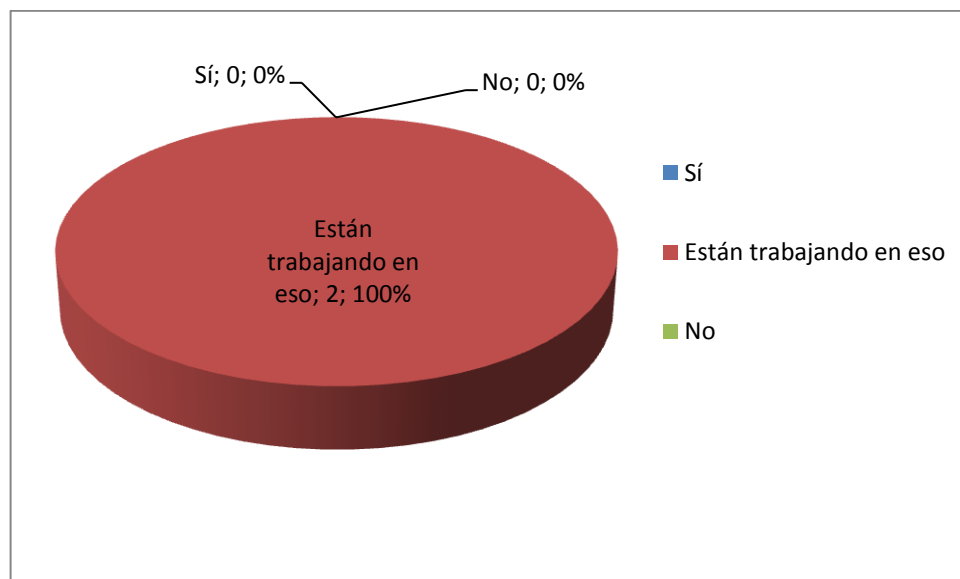
Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

En el gráfico número 15, se observa que el 100% de las personas respondieron que sí están adaptados las maquinarias, equipos y herramientas que son utilizadas para las personas con discapacidad.

Muchas personas con discapacidad, terminan adaptándose a su puesto de trabajo y esto implica modificar sus condiciones, estos ajustes van a

adaptarse con facilidad a maquinarias, equipos y demás herramientas propias de su jornada laboral.

GRÁFICO N ° 16. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿CREES QUE LA EMPRESA ESTÁ TOMANDO LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EVALUAR LAS NECESIDADES QUE TIENEN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD?

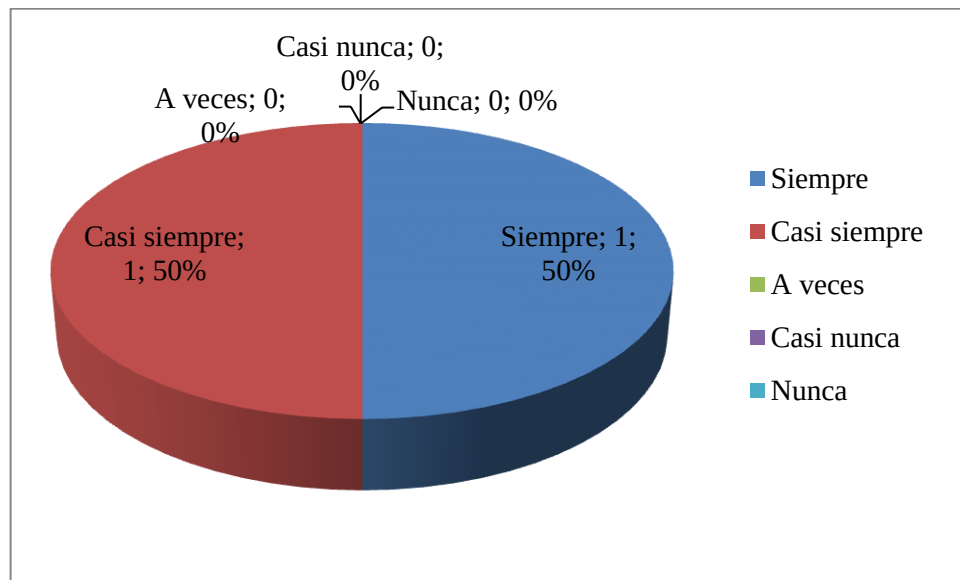


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

En el gráfico número 16, se confirma que el 100% respondió que están trabajando en las medidas necesarias para evaluar las necesidades de las personas con discapacidad.

Las medidas de apoyo en las personas con discapacidad en las empresas, consisten en concurrir a la persona con discapacidad en el adiestramiento de su capacidad jurídica en los contextos en los que sea preciso, respetando su voluntad, deseos y preferencias.

GRÁFICO N ° 17. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿CREES QUE LA EMPRESA GARANTIZA A SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD CONDICIONES DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE DE TRABAJO ADECUADOS?

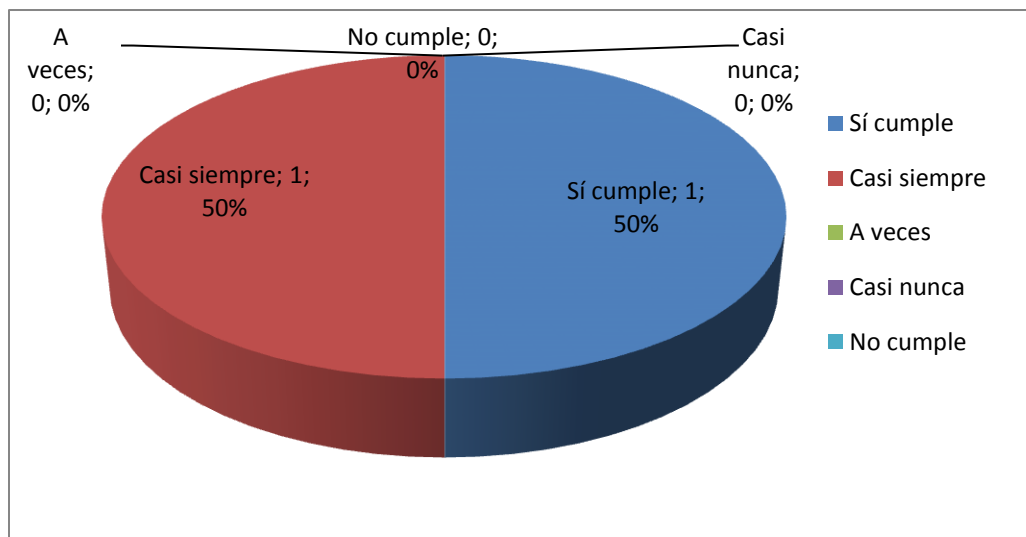


Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

El 50% de las personas encuestadas afirmaron que siempre se garantiza a las personas con discapacidad las condiciones de seguridad, higiene y un ambiente de trabajo adecuado, el otro 50% asegura que casi siempre se da el planteamiento mencionado.

Todo trabajador debe tener las condiciones mínimas para llevar a cabo sus tareas organizacionales asignadas, estas son desde el punto de vista de la seguridad el conjunto de procedimientos y normas de naturaleza técnica, legal y administrativa, orientado a la protección del trabajador y de los riesgos contra su integridad física y sus consecuencias.

GRÁFICO N° 18 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿CREE USTED QUE LA EMPRESA CUMPLE CON LA NORMATIVA LEGAL DE CONTRATAR UN PORCENTAJE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD NO MENOS DE 5% SOBRE SU NÓMINA TOTAL?



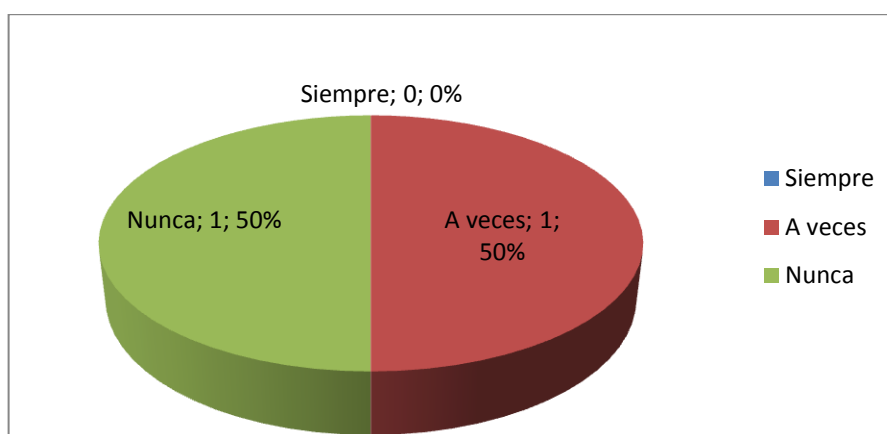
Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

En el gráfico número 18, se observa que una parte de las personas respondieron con el 50% que si se cumple con la normativa legal de contratar a personas con discapacidad y el otro 50% afirma que casi siempre se da este planteamiento.

A efectos de este planteamiento, el artículo 28 ley para las personas con discapacidad expresa que:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

GRÁFICO N ° 19. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿TIENE NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LOS BENEFICIOS REMUNERABLES QUE OTORGA LA ORGANIZACIÓN Y DE SEGURIDAD SOCIAL?



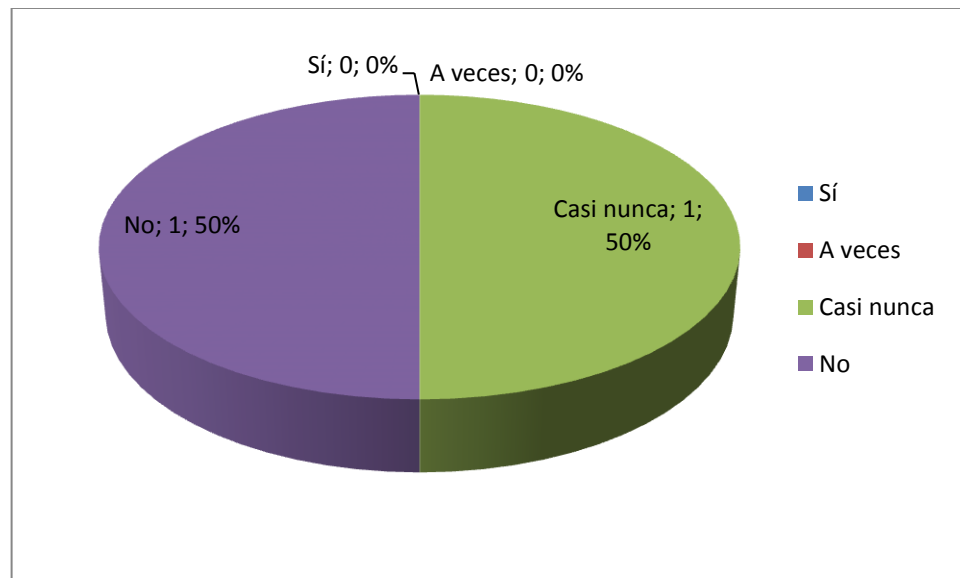
Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

En el gráfico número 19, el 50% de los encuestados expresaron que a veces tiene conocimiento sobre los beneficios remunerables que otorga la organización y de seguridad social, mientras que, el otro 50% dijo que nunca tenía tal información.

Las empresas, deberían establecer políticas y programas que beneficien socialmente a los trabajadores, en pro de mejorar su

imagen, incrementar la productividad de los empleados y aumentar la motivación.

GRÁFICO N ° 20 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, CON REFERENCIA A ¿HAY ALGÚN TIPO DE INCENTIVOS DE PARTE DE LA EMPRESA PARA LOS TRABAJADORES QUE TIENEN DISCAPACIDAD?



Fuente: Resultados obtenidos de cuestionario. Año 2023.

Según el gráfico número 20, se observa que el 50% de los discapacitados del Centro Clínico Santa Rosa, respondieron que no existen incentivos por parte de la empresa para ellos y el otro 50% respondió que casi nunca perciben de esos incentivos.

El principal propósito de los incentivos laborales, es generar una recompensa por el buen desempeño y trabajo de los empleados. En su

sentido más amplio, los incentivos laborales son una excelente manera de animar a los trabajadores para desempeñar con eficiencia y eficacia sus tareas. Algunas ocasiones, las organizaciones brindan incentivos que cumplen objetivos específicos y mensurables, como incentivos financieros que toman en cuenta de acuerdo por ejemplo a la tarea encomendada

CONCLUSIONES

- Con respecto a la normativa legal para las personas con discapacidad, la legislación venezolana de algún modo garantiza los principios a los discapacitados en el ámbito laboral, pero se hace necesario hacer una revisión constante pues muchas veces existe desinformación de los deberes y derechos que los amparan en el ámbito laboral.
- Los deberes establecidos en los contratos de personas con discapacidad deben ser razonables y relacionados con sus destrezas, habilidades y capacidades, por ello, las organizaciones deben hacer ajustes razonables para permitir que las personas hagan sus tareas de manera efectiva, proporcionándole un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos.
- Con respecto a las características de la etapa de incorporación y contratación del individuo con discapacidad en la organización, esto implica un cambio en la organización que, contrario a lo que parece, beneficia al resto de los empleados y a la empresa en general en general, ya que incide en la gestión y toma de decisiones.

RECOMENDACIONES

- Capacitar a los trabajadores discapacitados en el ámbito laboral sobre los derechos y las garantías que debe brindar la organización por medio del empleador, principalmente en las clases de contratos que adquieran con la empresa.
- Elaborar un proyecto institucional fundamentado en nociones y principios jurídicos generales situados en las personas con discapacidad, que garanticen sus derechos en el ámbito laboral.
- Propiciar la formación profesional en los trabajadores con discapacidad, para generar en ellos seguridad personal que se verá reflejado en la sana convivencia de todos los empleados de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F (2006) El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5ta. Edición.) Caracas: editorial episteme

Batista y Otros. (2021) ¿Cómo fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde los servicios públicos de empleo?. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

Camacho, N. (2017). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Disponible en: <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Nuria-Camacho-C%C3%A9spedes-%EF%80%A0Tesis-completa%EF%80%A0.pdf>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Escobar, S. (2015). Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/9918>

Garcés, Y. (2017). Aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del estado Yaracuy. Universidad de Carabobo. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7345/ygarces.pdf?sequence=1>

García y Sarabia (s/f). ¿qué es discapacidad?. Disponible en: <https://www.itpcd.gob.mx/index.php/que-es-discapacidad>

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012). Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). Disponible en: https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/ley_discapacitados.pdf

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005). Disponible en: <https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/LOPCYMAT.pdf>

Molina, A. (2010). Los principales Instrumentos Internacionales de derechos humanos y sus órganos de control. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/core-international-human-rights-instruments-and-their-monitoring-bodies>

Ortiz, A. (s/f). Deber. Disponible en: <https://enciclopedia.net/deber/>

Pérez. (2009). Metodología de la investigación. Disponible en:
<https://metinvest.jimdofree.com/marco-te%C3%B3rico/>

PÉREZ, Benito (1983). "Derecho del Trabajo". Buenos Aires: Astrea.
Rouse, M. (2022). Cumplimiento. Disponible en:
<https://www.computerweekly.com/es/definicion/Cumplimiento>

Stang, M. (2011). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). Santiago de Chile. Disponible en:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/S1100074_es.pdf

Tamayo. (2003). Antecedentes de Investigación. Disponible en:
[https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/antecedentes-investigacion.html#:~:text=Balestrini%20\(2003%3A%2027\)%20se%C3%B1ala,constituye%20los%20antecedentes%20del%20problema%E2%80%9D.](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/antecedentes-investigacion.html#:~:text=Balestrini%20(2003%3A%2027)%20se%C3%B1ala,constituye%20los%20antecedentes%20del%20problema%E2%80%9D.)

ANEXO



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

Estimado personal:

Actualmente se realiza una investigación, con la finalidad de recopilar información relevante para llevar a cabo el trabajo de grado titulado: ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA, C.A AÑO 2023

En tal sentido, se solicita tu valiosa colaboración y receptividad para que respondas el presente cuestionario. La información obtenida será de índole confidencial, por lo que se obviara tu identificación personal. Su opinión servirá de mucho para optar por el título de Licenciadas en Gerencia de Recursos Humanos.

Le agradecemos su sinceridad porque de ella depende la veracidad de la investigación (Marque con una (X), la que usted considere)

Atentamente,

Br. Eva Ysabel Mendoza
C.I: 26.230.860

Br. María Fabiola Salazar
C.I: 26.651.883I

INSTRUCCIONES

- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas.
- Marque con una X la respuesta que considere correcta.
- Recuerda que solo debes marcar una opción por pregunta.

I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

1º - Sexo:

- (.) Masculino
- () Femenino

2º - Edad:

- (.) 18 a 25 años
- () 26 a 33 años
- () 34 a 41 años
- () 42 a 49 años
- () 50 a 57 años
- () 58 o más

3º - Nacionalidad:

- (.) Venezolano(a)
- () Extranjero(a)

4º - Estado Civil:

- (.) Soltero (a)
- () Casado(a)
- () Divorciado(a)
- () Viudo(a)
- () Unido en concubinato

5º - Nivel de Instrucción:

- () Ninguna
- () Primaria incompleta
- () Primaria completa
- () Secundaria incompleta
- (.) Secundaria completa
- () Superior incompleta

- () Superior completa
 () Otro, especifique: _____

6.- Indique el número de miembros de su grupo familiar (que vivan en su hogar y dependan económicamente de usted):

- () 0-2
 () 3-5
 (.) 6-8
 () Más de 8

I. CONDICIONES DE TRABAJO

7.- ¿Cómo considera usted que son las condiciones de su área de trabajo en los siguientes aspectos?

s	Ítem	Exc esivo	M ucho	Mod erado	Adec uado	P oco	M uy poco
o	Ruid				.		

8º- Jornada de trabajo:

- (.) Diurna
 () Nocturna
 () Mixta

9º- Antigüedad en la organización:

- (.) 0 a 3 años
 () 4 a 7 años
 () 8 a 11 años
 () 12 a 15 años
 () 16 a 19 años
 () 20 a 23 años
 () 24 a 27 años

10° - ¿Qué tipo de incentivos recibe usted de la organización por la recompensa de su trabajo?

- ☐ Ascensos
- ☐ Dinero
- ☒ Tiempo libre
- ☐ Mejoramiento profesional
- ☐ Ninguno

11°- ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación por parte de la organización durante la jornada laboral?

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☒ Nunca

12°- ¿Se respetan sus derechos como persona con discapacidad en la empresa?

- ☒ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

13°- ¿Qué clase de trabajo se les ha designado en ésta empresa a las personas con discapacidad?

- ☒ Administrativos
- ☐ Personal de limpieza
- ☐ Mantenimiento

14°- ¿cree usted que los cargos que se le asignan a las personas con discapacidad impiden su desempeño, presentan obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, o excede de la capacidad para desempeñarlo?

- ☐ SI
- ☐ Poco

☒ No

15°- ¿Adaptaron las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo que son utilizados por los trabajadores y trabajadoras con discapacidad?

- ☒ Si
- ☐ Casi todos
- ☐ No, ninguno

16°- ¿Crees que la empresa está tomando las medidas necesarias para evaluar las necesidades que tienen los trabajadores con discapacidad?

- ☐ Si
- ☒ Están trabajando en eso
- ☐ No

17°- ¿Crees que la empresa garantiza a sus trabajadores y trabajadoras con discapacidad condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados?

- ☒ Si
- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ No

18°- ¿cree usted que la empresa cumple con la normativa legal de contratar un porcentaje de trabajadores y trabajadoras con discapacidad no menos de 5% sobre su nómina total?

- ☐ Si cumple
- ☒ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ No cumple.

19° ¿Tiene nivel de conocimiento sobre los beneficios que otorga la organización remunerables y de seguridad social?

- ☒ Siempre
- ☐ A veces

☐) Nunca

20° ¿Hay algún tipo de incentivos de parte de la empresa para los trabajadores que tienen discapacidad?

- ☒) Si
- ☐) A veces
- ☐) Casi nunca
- ☐) No.

HOJAS DE METADATOS

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

Título	ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA, C.A AÑO 2022
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Mendoza Torrivilla, Eva Ysabel	CVLAC	26230860
	e-mail	evaysabel2@gmail.com
	e-mail	
Salazar Toledo, María Fabiola	CVLAC	26651883
	e-mail	Fabysalazar2597@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Cumplimiento del derecho laboral, personas con discapacidad, organización.

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

Las personas con discapacidad soportan en muchas ocasiones cualquier situación discriminatoria, tanto para conseguir un trabajo como en su desarrollo profesional, en la adaptación del puesto de trabajo y en los aspectos sociales que lo circundan. Los derechos de los discapacitados en los últimos tiempos se han visto vulnerados, el Estado no ha destinado unas políticas sociales eficaces para ellos. La presente investigación se orientó en realizar un análisis sobre el cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en el Centro Clínico Santa Rosa, C.A. año 2021-2022. Fue considerado de importancia este estudio, para conocer la realidad actual en la que viven, su situación laboral en beneficio de las personas con discapacidad en el Estado Sucre. En cuanto a la metodología empleado, se llevó a cabo una investigación de campo descriptiva. Entre las conclusiones más resaltantes cuenta: se comprobó que no se está llevando a cabalidad el cumplimiento de la norma, pues el 100% de los encuestados afirmó que la empresa no está tomando las medidas necesarias para evaluar las necesidades que tienen los trabajadores con discapacidad.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
María Montañez	ROL	C ☐ A ☐ S ☒ T ☐ U ☐ J ☐
	CVLAC	8649219
	e-mail	mmontañez2008@gmail.com
	e-mail	
Marina Patiño	ROL	C ☐ A ☐ S ☐ T ☐ U ☐ J ☒
	CVLAC	10463345
	e-mail	marinadelrosario1328@gmail.com
	e-mail	
Marco Aurelio García	ROL	C ☐ A ☐ S ☐ T ☐ U ☐ J ☒
	CVLAC	8441482
	e-mail	Marcomag42@gmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2023	06	14
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: **SPA** _____

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso especial de grado- Mendozasalazar.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: _____ Licenciada

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.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNFELO
Secretario



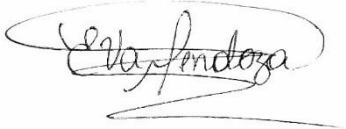
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/maruja

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

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

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



Mendoza Eva Ysabel



Salazar María Fabiola



Prof: Maria Montañez



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NÚCLEO DE SUCRE

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CURSO ESPECIAL DE GRADO:

PARTE III

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA
GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL CENTRO CLÍNICO SANTA
ROSA. CUMANÀ AÑO 2022**

Asesor:

Profe. Marco Aurelio García

Autoras:

Eva Ysabel Mendoza

C.I: 26.230.860

María Fabiola Salazar

C.I: 26.651.883

Trabajo de Grado, Presentado Ante la Universidad de Oriente como
Requisito Parcial para Optar por el Título de:

LICENCIADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUMANA, JUNIO 2023



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO:

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA
ADMINISTRATIVA DEL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÁ AÑO
2023**

Asesor:

Autoras:

Profe. Marco A. García Br. Eva Ysabel Mendoza Torrivilla C.I: 26.230.860
Br. María Fabiola Salazar Toledo C.I: 26.651.883

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo general determinar cómo impacta la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de la gerencia administrativa del Centro Clínico Santa Rosa. Cumaná año 2023. Los Recursos Humanos identifican al tema de la motivación como un elemento que promueve al ser humano en el ámbito laboral al logro de un fin que causa bienestar, lo cual puede crear mayor productividad. Diariamente, se puede medir el grado de influencia de la motivación laboral en la productividad de los participantes objeto de estudio, se puede evaluar si la influencia es positiva, negativa o imparcial. Se aplicó un cuestionario de 13 preguntas cerradas dirigida a los trabajadores de la gerencia administrativa del Centro Clínico Santa Rosa. En cuanto a la metodología empleada, se llevó a cabo una investigación de campo descriptiva. Entre las conclusiones más resaltantes cuenta: Se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral. En cuanto a las recomendaciones, se establecen: Se recomienda que se sigan consolidando las estrategias que se utilizan en la organización para que el empleado siga motivado en sus tareas y funciones, que se planifiquen de una manera en la cual no se afecte el horario, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y así se logren realizar, ejecutar capacitaciones personales y profesionales para no perder la frecuencia del proceso de mantener la motivación en los trabajadores, entre otras.

Palabras clave: motivación laboral, productividad, gerencia de recursos humanos.

INTRODUCCIÓN

Promover desde la administración de recursos humanos la productividad para optimizar las circunstancias laborales necesarias en las empresas, por medio de la motivación es indispensable al momento de elevar y optimar la práctica de los trabajadores, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos para que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto.

La motivación como proceso es, la que propicia la actitud de eficacia y vigor en el empleado la cual genera producción. Debido a esto, se puede aseverar que parte del éxito institucional reside en una correcta gestión de las personas, que constituyen parte fundamental de una empresa. Además, los recursos humanos son necesarios para que la empresa crezca y además de, seleccionar a los mejores trabajadores para cada puesto o ayudar a las personas que trabajan en la empresa a seguir desarrollándose, formándose y creciendo.

Cuando un trabajador está motivado sencillamente el empleo de energía física o mental para poder lograr un fin como resultado de una serie de elementos que provocan el comportamiento de una forma concreta. Está claro que la empresa debe hallar la eficacia de cada uno de los directivos para que de esta manera los objetivos sean mucho más claros y se puedan poner al servicio de la organización.

También es importante resaltar que, la motivación de cada ser humano es diferente y se adaptan a las necesidades y aspiraciones que cada uno tiene y varía de acuerdo al comportamiento y en relación con el

contexto que le rodea, aunado a esto, también están, los valores sociales y la capacidad de cada uno para poder alcanzar sus objetivos establecidos. Es aquí donde radica el interés de realizar esta investigación la cual tiene por objetivo influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de la gerencia administrativa del centro clínico santa rosa. Cumana año 2023

Por lo antes expuesto se realizará la investigación abarcando los siguientes aspectos:

En el capítulo I, se muestra el interés del investigador en determinar el impacto que ocasiona el problema planteado, a través del planteamiento del problema, los objetivos y la justificación.

En el capítulo II, se presentan los principales aspectos de carácter teórico que apoyan la investigación. En él se incluyen los estudios previos relacionados con el tema planteado, es decir; los antecedentes de la investigación, así como las bases teóricas, la definición de términos básicos y las bases legales.

El capítulo III, contiene la naturaleza de la investigación y en él se describen los aspectos metodológicos del estudio.

En el capítulo IV se realizó el análisis y la interpretación de los datos recolectados con el propósito de dar respuesta a las interrogantes de la investigación, evidenciar los principales hallazgos y conectarlos con las referencias teóricas para así obtener un diagnóstico lo más acertado posible.

Finalmente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones surgidas del estudio; así como las referencias bibliográficas consultadas y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

En este capítulo se presentan aquellos elementos que delimitan la problemática planteada, tales como: planteamiento del problema, objetivos y la justificación del estudio.

1.2. Planteamiento del problema

Hoy día, se hace imperiosa la necesidad de consolidar estrategias organizacionales que contribuyan con la productividad de los trabajadores, pues la complejidad del mundo exige, un recurso humano que esté a la vanguardia de los nuevos tiempos. Esto se traduce en que debe existir una alienación entre el trabajador, la misión y visión de una organización, para el perfeccionamiento de la productividad empresarial, pero muchas veces esta relación no son nada fácil de conseguir, debido a que intervienen numerosos factores y uno de ellos es, la motivación laboral.

Ante esto, la relevancia de indagar sobre la motivación laboral de los trabajadores en un departamento determinado, se debe a que en este se manifiestan las necesidades que tienen los mismos, de sentirse bien en su lugar de trabajo, de conocer que las acciones que realizan están siendo reconocidas por el líder de la organización. Por ello, la productividad es una correspondencia entre eficacia y empuje en la realización de la labor personal y colectiva, se hace imprescindible que los líderes de la gestión de personas brinden un seguimiento adecuado, y busquen siempre las mejoras en el nivel de satisfacción del personal y la identificación con la empresa, ya que en muchas oportunidades las organizaciones descuidan los factores

internos y externos que mantienen satisfecho al personal y como consecuencia se tienen situaciones difíciles para la organización, tales como, irresponsabilidad, falta de compromiso, rotación de personal, ausentismo, entre otros.

A nivel mundial Bohórquez y Otros: (2020:9), afirman que:

Las empresas van adoptando cambios de acuerdo a las tendencias de mercado, sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas exclusivamente para el talento humano que logren que se sientan motivados a realizar las actividades asignadas, debido que su trabajo no es valorado ni compensado, creando una insatisfacción laboral que minimiza la productividad de la organización. Para que los colaboradores se sientan motivados también debe existir un ambiente laboral adecuado que genere confianza al momento de desempeñar sus labores, es decir que cuente con las condiciones aptas para realizar un buen trabajo, para esto debe estar enfocado en el bienestar y la seguridad de los mismos.

De acuerdo a la cita mencionada, se puede decir que en el mundo las organizaciones necesitan que su principal prioridad sea el talento humano motivado, estimando que éste es el capital que aporta al progreso y productividad de la organización.

No obstante, Weihrich, et al. (2017:6), indican que:

Los motivos humanos consisten en necesidades, conscientes e inconscientes, algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden denominar secundarias, como la autoestima, el estatus, como la afiliación con otros afectos, los logros y la autoafirmación. La motivación es un factor que se utiliza para la satisfacción de necesidades y deseos.

Entonces, la motivación debe ser considerada en las organizaciones para poder lograr efectos positivos en sus trabajadores para que las tareas que se hagan logren los objetivos para lo cual fueron propuestas. En tal sentido, muchas veces la motivación la relacionan a los estímulos que reciben los trabajadores, debido al entusiasmo que es notorio en ellos interviniendo de manera positiva en la conducta del individuo, impulse a conseguir los objetivos en la organización, así como sus metas individuales, mejorando el nivel de satisfacción en las actividades que realiza.

Al respecto, Ceron, J. (2018:16), expresa que:

Colombia a nivel empresarial quiere llegar al proceso de adaptación de los cambios que exige el mundo actual, se conocen muchas teorías motivacionales, cada una de estas teorías pretende describir qué son los seres humanos, pero sobre todo qué podrían llegar a ser una vez que se les inyecte algún tipo de “impulso” y/o “estímulo”.

En este punto para argumentar aún más la cita, es importante resaltar que la motivación viene a ser un tema de suma importancia en la conducta humana organizacional, los descubrimientos en el ámbito empresarial ayudan al progreso y mejor alcance de las organizaciones, así como el comportamiento de los individuos. Para esto, se han avanzado en teorías con variados enfoques, sin embargo, parten de supuestos y contextos que no precisamente coinciden con los particulares en las empresas.

A nivel nacional, Venezuela está atravesando por una crisis política, económica y social desde hace más de una década. Para nadie es un secreto, que en los actuales momentos los trabajadores sobre todos los dependientes de la administración pública, están pasando las peores

carencias, pues cada día el sueldo que reciben mensualmente, no cubre con las necesidades básicas para su desarrollo personal y profesional. Los trabajadores de la administración privada, también son afectados con la situación que está atravesando el país, debido al proceso inflacionario que cada día se devalúa la moneda nacional, toda esta situación trae consigo desmotivación en ambos sectores de la administración nacional.

Poveda A. (2017:9), abogado laboral y directivo de la Asociación Civil de Trabajadores Autónomos, Emprendedores y Microempresarios (Atraem), afirma que:

En Venezuela “existe un salario insuficiente sea formal o informal”. A su juicio, el trabajo ha perdido su razón de ser al intervenir el estado en las negociaciones salariales particulares. “Se ha dejado de premiar la productividad y el conocimiento, que generan las sociedades altamente productivas y escolarizadas”.

El mundo empresarial en Venezuela está atravesando un verdadero trauma producto de la falta del poder adquisitivo que está atravesando cualquier trabajador, ya sea de la administración pública o privada. Aunado a eso, son muchos los empresarios que carecen de un verdadero sentido de motivación para con sus subordinados, concebir la conducta organizacional y la motivación del individuo a nivel laboral, es el fin que se debe alcanzar, ya que de esto depende el desarrollo en la productividad y sostenibilidad de una empresa.

La presente investigación titulada: influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores del departamento administrativo del centro clínico “Santa Rosa”. Será una investigación que, permitirá a nivel regional determinar cuál es el impacto en esta relación. Por lo tanto, de

acuerdo a lo expuesto anteriormente, se formularán las siguientes preguntas de investigación:

¿Cómo influye el liderazgo en la productividad de los trabajadores del departamento administrativo del Centro Clínico Santa Rosa?

¿Cómo influyen las oportunidades de desarrollo en la productividad de los trabajadores del departamento administrativo del Centro Clínico Santa Rosa?

¿Cuáles son las acciones motivacionales que contribuyan a través de la motivación, elevar la productividad de los trabajadores de la empresa que es objeto de estudio?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General:

Determinar cómo impacta la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de la gerencia administrativa del Centro Clínico Santa Rosa. Cumaná año 2023.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Establecer cómo influye el liderazgo en la productividad de los trabajadores del departamento administrativo del Centro Clínico “Santa Rosa”.

- Identificar cómo influyen las oportunidades de desarrollo en la productividad de los trabajadores del departamento administrativo del Centro Clínico “Santa Rosa”.
- Proponer acciones motivacionales que contribuyan a través de la motivación, elevar la productividad de los trabajadores de la empresa que es objeto de estudio.

1.3 Justificación de la Investigación

La motivación como proceso lleva al individuo a trabajar para recibir recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Desde este ámbito, es relevante mencionar su importancia. En una empresa es de suma importancia mantener motivados a los trabajadores, pues de ello depende la fuerza y el impulso que ellos demuestren para lograr los objetivos organizacionales.

Hoy día, este es un problema importante que se está incrementando en la actualidad, la falta de motivación. Ahora bien, para nadie es un secreto que este es un fenómeno común en las organizaciones públicas, pero es interesante indagar cómo las empresas privadas llevan este proceso y hasta qué punto la necesidad de motivar a los empleados no tiene distinción cuando se trata de llevar a cabo las funciones con interés y responsabilidad para el bien individual y colectivo.

Esta investigación, se justifica en el ámbito institucional debido a que los resultados obtenidos en el desarrollo de la misma, accederá a la empresa en estudio, conocer y adoptar mejores herramientas para realizar la

gestión administrativa y contribuir con la productividad lo cual servirá de soporte para un mejor desempeño laboral por cuanto la motivación del trabajador siempre ha sido significativo para las empresas, pues se reconoce que un recurso humano motivado contribuirá a mejores beneficios y productividad, que un empleado desmotivado.

En el contexto social, la motivación ejerce una potente influencia en los individuos y sobre todo en sus decisiones, esta situación consolida al Estado Venezolano, pues sus trabajadores estarán constituidos por un recurso o potencial humano capacitado para ser más eficiente y eficaz, mejorando así su productividad, estimulando la calidad y la excelencia.

Desde una perspectiva política, se demuestra según el Plan de Patria, la organización en el nuevo paradigma social está consolidada en la lucha del desarrollo económico, de la integración de los mercados nacionales, de las poblaciones más necesitadas; para tratar de darle una igualdad dentro de una sociedad desigual.

En cuanto a la importancia metodológica, servirá de base a otros estudios que deseen realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando a los estudiantes y futuros profesionales del área de la administración, a través de esta investigación una herramienta de gran provecho que admita aumentar los conocimientos y tener una mayor trascendencia en su desempeño futuro. Además, será de utilidad como antecedente para futuros estudios relacionados con la situación planteada y con los tópicos aquí expuestos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo se abordará todo lo relacionado con los antecedentes de la investigación, los aspectos teóricos generales del tema, el marco institucional, fundamentación legal y la definición de términos básicos.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes orientan el trabajo de investigación, debido a que son referencias de trabajos realizados o publicaciones científicas que guardan relación con el tema. Es importante dejar claro que ellos ayudan a comprender el fenómeno estudiado y deben guardar relación con el objeto de estudio desde cualquier punto de vista: metodológico, conceptual, de las conclusiones, entre otros.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Vargas, Y. (2021). Realizó un trabajo de investigación titulado: Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020. De la Universidad Peruana de los Andes. Para optar al título de Licenciado en Administración. La Motivación Laboral al ser ámbito de investigación surge con la finalidad de determinar y de dar a conocer la relación existente hacia la Productividad de los trabajadores de la Empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho. Ámbito laboral en donde la motivación es factor importante para potenciar las habilidades laborales, existiendo las de tipo extrínseca e intrínseca siendo de mucha relevancia para la empresa, con la importancia de que el personal o recurso humano muy motivado obtiene

mejores resultados individuales como también a nivel grupal. Donde se planteó la siguiente hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, siendo el problema general: ¿Qué relación existe entre la Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho?, y teniendo como objetivo principal: Determinar la relación de la Motivación laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho. En donde se tuvo como método general el método Científico, con el nivel Correlacional y diseño No Experimental de corte Transversal. Determinándose como población para el estudio a los trabajadores de la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho, con el instrumento de cuestionario – encuesta para dicha evaluación. Lo que concluyo en que ciertamente la Motivación Laboral tiene una relación directa y significativa al mejorar la Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. - Ayacucho la que se evaluó y se obtuvieron los resultados.

Mora, G. (2020). Realizó un trabajo de investigación titulado: La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial. Proyecto de tesis para optar al título de ingeniería en administración de recursos humanos. El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo principal comprobar la existencia de asociación entre la motivación laboral y la productividad tras la implementación de un programa de mejoramiento de la calidad laboral por parte del Departamento de Recursos Humanos de una de las unidades de estudio en trabajadores de la industria salmonera de la Región de los Lagos, Comuna de Puerto Montt. Subsidiariamente, se midió el grado de influencia de la motivación laboral en la productividad de los participantes del estudio tras las acciones de la gestión de personas, encaminadas a incidir en la motivación laboral; junto con ello, se evaluó si dicha influencia fue positiva, negativa o imparcial.

Finalmente, el interés principal fue analizar la teoría motivacional que mejor se ajustó a las características socio laboral del sector.

Ambas investigaciones, guardan relación con la planteada en la argumentación teórica que hace sobre la motivación en el proceso gerencial de la empresa, donde el recurso humano juega un papel fundamental para la productividad de las empresas. También, en el hecho del proceso de motivación laboral como elemento necesario en la productividad empresarial.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Buttò, G. (2020). Efectuó un estudio titulado: Relación entre el compromiso organizacional y la motivación del personal de una empresa promotora. De la Universidad Católica Andrés Bello. Presentado para optar al título de licenciado en Relaciones industriales. El presente trabajo tuvo como objetivo general, analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal del Consorcio Promoting, C.A., en Puerto Ordaz, estado Bolívar, con el fin de determinar los aspectos vinculados al equilibrio organizacional y el nivel de impacto que generan en el mismo. La investigación expone el fundamento teórico de motivación laboral y compromiso organizacional, detallándose sus enfoques conceptuales para llegar a la caracterización y dimensionamiento de ambas variables. Del mismo modo, se hizo referencia a la base legal que sustenta la investigación. Se resaltó a su vez la metodología empleada en esta investigación, precisándose que está enmarcada en un diseño de campo de tipo descriptivo correlacional, ya que se describieron y relacionaron los aspectos que caracterizan las variables en estudio que abordan la motivación

laboral y el compromiso organizacional directamente en las instalaciones del Consorcio Promoting, C.A.

Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta bajo modalidad de cuestionario para buscar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación del personal, este instrumento demostró poseer una fiabilidad del 0,98 aplicando el estadístico Alfa de Cronbach. Este fue aplicado a la totalidad de la población, el cual estaba conformado por 56 promotores. Entre las técnicas de análisis de datos se usaron las técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo. Se determinó una alta relación entre las variables estudiadas, teniendo un valor final del 87% de correlación, esto indicaría que lo planteado por la gerencia puede deberse más por factores externos que internos.

Esta investigación permitió analizar el tema de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores, permitiendo conceptualizar constructos teóricos que le dieron valor al discurso del marco teórico referencial de la investigación. Además, aportó información para construir la metodología y por tanto sirvió de guía para este trabajo de investigación en cuanto al instrumento aplicado bajo la modalidad de cuestionario.

Canga, J. (2015). Realizó un trabajo en investigación en la Universidad Central de Venezuela, titulado: Tipos de motivación social y clima organizacional en trabajadores de una empresa de transporte. Esta investigación se trata de un estudio de tipo no experimental - transeccional descriptivo y de campo, en donde se evaluaron las variables Motivación bajo el enfoque de David McClelland y Clima Organizacional según Robert Stringer, en un grupo de trabajadores de una organización dedicada al transporte expreso de encomiendas e información ubicada en Caracas,

Venezuela. Los resultados arrojaron que los evaluados poseen un Perfil Motivacional en donde predomina la Motivación al Logro, seguido de la Motivación a la Afiliación y por último la Motivación al Poder. Por otra parte en las dimensiones de Clima Organizacional los trabajadores mostraron tener una buena percepción del ambiente de trabajo en el que se desenvuelven.

De la investigación señalada anteriormente, se tomó como contribución esencial información sobre la motivación para mejorar la productividad en las organizaciones. Por ello, se considera que la investigación citada, guarda relación con el tema de estudio, ya que aportan bases para el desarrollo de la teoría, permitiendo mejorar en el desarrollo del mismo, además de fortalecer el discurso, haciendo posible la secuencia de la investigación.

2.1.3. Antecedentes Regional

En cuanto a estudios realizados a nivel regional, Ramos (2011) realizó un trabajo de grado en el centro de investigaciones Psicológicas y sexológicas de Venezuela con sede en Cumana, estado Sucre para optar al título de magister en planificación y evaluación de la educación, denominada “propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el clima organizacional entre directivos y docentes de los planteles de educación primaria ubicado en la parroquia Valentín Valiente de Cumana. Estado Sucre”. Entre sus conclusiones destaca que el directivo debe tener capacidad como líder transformacional como capacidad para desarrollar acciones gerenciales orientadas a motivar al personal y lograr fingir como mediador de conflictos usando el consenso como la herramienta clave para mantener la armonía dentro del personal que está a su cargo.

En el estudio, el autor resalta la labor del director como supervisor y la necesidad que existe en los planteles, de una gerencia compartida que involucra al personal en la toma de decisiones para la ejecución de las tareas. Un liderazgo proactivo que motive y despierte en el empleado el deseo de cumplir con sus responsabilidades de forma clara, precisa y con calidad. Se destaca así la labor del gerente como agente motivador del personal en su ambiente laboral. Tales concepciones, servirá de base para el establecimiento de recomendaciones y el desarrollo de políticas que fortalezcan la motivación como factor de un mejor clima organizacional en el plantel objeto de estudio.

La investigación de Ramos, sustenta el estudio planteado pues ambas en su concepción teórica analizan elementos que son importantes para fortalecer en la empresa la motivación, que es un elemento clave e indispensable para el talento humano.

2.2. Bases Teóricas.

A continuación, se hará mención a un compendio de bases teóricas que permiten sustentar la presente investigación.

2.2.1. Definición de motivación

Alcaraz (2006) afirma que es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que lo motiva. No es fácil definir exactamente el concepto de motivación, pues se utiliza en sentidos diversos. De manera general, motivo es todo lo que impulsa a una

persona a actuar de determinada manera o que da origen, a un comportamiento específico. Ese impulso que da a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. En ese aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona.

La motivación es una cualidad de las fuerzas activas y promotoras, que poseen las personas, traducidas por palabras como deseo y rechazo. El hombre siempre desea tener poder, estatus y rechaza el aislamiento social y las amenazas a su autoestima, entonces, la motivación tiene como fin establecer el logro que simboliza un gusto de energía para el ser humano.

2.2.2. Clasificación de las motivación

Gray (2008) define la clasificación de las motivaciones de la siguiente manera:

- Motivación Positiva, Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo, la motivación puede ser intrínseca y extrínseca. Aunque el objeto a lograr no le trae ningún beneficio a la persona pero lo realiza y lo logra motivado, si se refiere a un objetivo positivo que va a traer beneficio al individuo es una motivación positiva.
- Motivación Negativa, Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. De la familia o de la sociedad. Esta motivación lleva al individuo a hacerlo obligadamente no por gusto particular si no gusto de terceras personas.

2.2.3. Influencia del liderazgo en la productividad de los trabajadores.

El liderazgo cumple un rol fundamental cuando se quiere lograr una buena productividad en la empresa, para ello, se debe seguir elementos o factores que son si se quiere básicos en el camino de todo líder, éstos son: la buena comunicación, innovación, participación y la confianza; los mismos crean decisiones que ejercitan la propuesta del proyecto que se planifica, tomando como principales componentes al liderazgo empresarial y la influencia que tiene en la productividad del personal.

Para Coronel, B. (2021:14), en este aspecto:

El liderazgo empresarial es basa en direccional a la empresa con la finalidad de lograr metas establecidas y satisfacer las necesidades de la misma, además de potencializar su crecimiento, desarrollo y productividad. Es decir, el líder es un guía que tiene la capacidad de superar dificultades mejorando y orientando el desempeño y productividad del talento humano. Impartir una cultura enfocada al incremento de productividad laboral tiene cuatro aspectos claves; la innovación, la comunicación, la participación y la confianza, características que son estudiadas en la presente investigación.

Tal como lo expresa la cita, para argumentar aún más es importante resaltar que en la actualidad las organizaciones buscan formas realizables para desarrollarse constantemente, anticipando la calidad y competitividad de su negocio; por ello, el liderazgo juega un papel fundamental para lograr con efectividad una mayor productividad empresarial y sobre todo en la productividad de los trabajadores quienes son los que cumplen las funciones en la organización.

Por esta razón, las organizaciones buscan talentos humanos con capacidades competentes y dispuestas a asumir retos, creando obligaciones y dinámicas de confianza que ayuden al incremento y desarrollo de mayor competitividad.

En este contexto de la productividad, el líder debe tener un enfoque de compromiso y estimulación con su equipo de trabajo, sembrando una relación horizontal con todos los trabajadores, en consideración de todas las opiniones antes de tomar decisiones con respecto a los problemas suscitados, sin ser considerados autocráticos.

2.2.4. Oportunidades de desarrollo en la productividad de los trabajadores

Este aspecto, hace mención a las habilidades e intereses de los trabajadores y cómo éstos deben estar alineados y en qué grado con los objetivos de la organización. Para Casero, J. (s/f), existen propuestas para mejorar la productividad y el rendimiento, entre estas se pueden mencionar:

1. Cambiar la mentalidad laboral. Un trabajador no es mejor por estar más horas en su puesto. Hay que desterrar la cultura del “presentismo” tanto para los trabajadores como para una dirección que parece valorar este factor en perjuicio del cumplimiento de objetivos.
2. El mejor trabajador es el que disfruta de su trabajo. La motivación y la implicación de los empleados en los objetivos de la organización son pilares fundamentales para un funcionamiento positivo de la misma.

3. Fomentar la creatividad y la motivación. Repetir mecánicamente una tarea sin aportar inspiración y creatividad no es la mejor manera de contribuir a la eficiencia empresarial. Del mismo modo, un trabajador estresado que solo puede estar con sus hijos un mínimo espacio de tiempo al terminar la jornada, difícilmente podrá estar motivado.
4. Racionalización horaria y productividad. Cuando se habla de que se requiere mayor productividad para ser más competitivos, hay por desgracia quien piensa que basta con bajar salarios para lograr esa mejora.
5. Modificar conductas en el trabajo. Que determinadas formas de trabajar se arrastren desde mucho tiempo atrás, no significa que sean las correctas ni las más apropiadas para los tiempos actuales.
6. El valor del tiempo. Si directivos y trabajadores no son conscientes del valor del tiempo y de la necesidad de gestionarlo correctamente, será difícil alcanzar el éxito. Es necesaria una corresponsabilidad entre empresa y trabajadores.
7. Evitar las distracciones. Todas las ventajas que nos aportan las nuevas tecnologías, pierden parte de su sentido cuando nos distraen de lo fundamental, tanto en la vida laboral como en la privada.

La productividad de los trabajadores en una empresa, es importante pues de ello depende entre otras cosas el incremento de la eficiencia, eficacia y las oportunidades de negocio. Pues de nada sirve tener una plantilla bien formada y con unos empleados especializados en sus funciones si éstos no gestionan bien su jornada laboral.

2.2.5. Teorías contemporáneas de la motivación

Gray (2008) menciona que las teorías previas son bien conocidas, pero desafortunadamente no soportan el estudio. Sin embargo, no todo está perdido. Existe cierto número de teorías contemporáneas que tienen algo en común, un grado razonable de apoyo válido. Por supuesto, esto no quiere decir que la teoría que se va a mencionar sea correcta de manera incuestionable, sino porque representan el pensamiento actual que trata de explicar la motivación de los empleados. Entre estas teorías se pueden mencionar las siguientes.

- **Teoría de la evaluación cognitiva**

Esta teoría propone la introducción de premios extrínsecos, como un salario, por un trabajo que antes tenía recompensas intrínsecas por el placer asociado del contenido de la labor en sí, tiende a disminuir la motivación general. Esta teoría se relaciona con la paga que reciben los colaboradores en las empresas.

- **Teoría del establecimiento de metas**

Se ha escuchado un dicho: de hazlo lo mejor que puedas, la teoría del establecimiento de metas se refiere a estas cuestiones, y sus descubrimientos, son impresionantes en términos del efecto que tienen sobre el rendimiento lo específico de las metas, el reto y la retroalimentación. El trabajar por una meta es una fuente importante de motivación para el trabajo, las metas es lo que dice al empleado lo que debe hacerse y cuanto esfuerzo necesita dedicar, es posible afirmar que las metas específicas incrementan el

desempeño y la retroalimentación genera un desempeño mejor que la ausencia de ellas.

- **Teoría de la eficacia personal**

Se refiere a la convicción que tiene un individuo que es capaz de llevar a cabo una tarea. Entre mayor sea la eficacia personal, más confianza se tiene en la propia capacidad para alcanzar éxito en la tarea asignada. Por tanto, en las situaciones difíciles cabe la posibilidad que las personas con baja eficacia personal disminuyan su esfuerzo o se rindan, mientras que aquellas con mucha eficacia personal tratan de vencer al desafío, las personas con alto nivel de eficacia parecen responder a la retroalimentación negativa con mayor esfuerzo y motivación, mientras que aquellos con poca eficacia tal vez disminuyan su esfuerzo.

- **Teoría del reforzamiento**

Es la contraparte a la teoría del establecimiento de metas en la teoría del reforzamiento. La primera es un enfoque cognitivo que propone que son los propósitos de un individuo lo que dirigen sus acciones. La teoría del reforzamiento plantea que el reforzamiento condiciona al comportamiento, es decir, se trata de un enfoque conductista.

- **Teoría de la equidad**

El rol que juega la equidad en la motivación, los colaboradores comparan lo que aportan a sus empleos con lo que obtienen de ellos en relación con los de otras personas. Percibimos lo que obtenemos de un

trabajo en relación con lo que aportamos después comparamos nuestra razón insumo-producto con la de otros que ni importan.

2.2.6. Acciones motivacionales que contribuyen a la motivación laboral

Cuando se habla de la motivación laboral, esta viene a representar una de las mayores preocupaciones que se presentan en una empresa, pues gestionar el capital humano de una empresa no es tarea fácil. No obstante, conocer las claves, técnicas y acciones para motivar a los trabajadores es indispensable para el buen desarrollo de la empresa.

Martínez, G. (2023), afirma que llevar a cabo acciones motivacionales accederá a que los empleados trabajen más motivados y, por tanto, aumenten su rendimiento en beneficio del negocio, entre estas acciones menciona:

1. **Reconocer el buen trabajo.** Saber reconocer el trabajo bien hecho es uno de los motores fundamentales para que los empleados se motiven.
2. **Escuchar.** La escucha activa y la inteligencia emocional permiten entender mejor a las personas que trabajan con nosotros, comprender los motivos por los que han tomado una u otra decisión y, además, les haremos sentir más valorados.
3. **Incentivar el trabajo en equipo.** Trabajar con un equipo motivado es una fuente de energía y motivación para sus integrantes.

4. **Ofrecer beneficios sociales.** Estas prestaciones que algunas empresas ofrecen, al margen del salario, son una gran fuente de motivación para los empleados. Sentir que la empresa se preocupa de su calidad de vida genera una sensación de compromiso hacia la empresa muy beneficiosa para ambas partes.

2.3. Bases Legales

El marco legal de la presente investigación, se encuentra en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). En este sentido, establece en el capítulo V:

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.

Todo trabajador debe estar protegido y amparado según lo establecido en nuestra carta magna, por ello el artículo antes mencionado justifica la investigación, ya que el recurso humano es el bien más valioso de una compañía y por ende el Estado venezolano debe proveer de los mecanismos para que se contemple como un derecho y un deber constitucional.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) señala un aparte sobre el Reconocimiento por productividad, en cuyo artículo 110 establece que:

Los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras. A estos fines, el patrono o patrona y el sindicato o, cuando no exista éste, sus trabajadores y trabajadoras acordarán, con relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los y las participantes, según su contribución.

Esta orientación presume las bases para estimular y motivar al trabajador dentro de su ámbito laboral, es decir, de la organización ofreciendo como garantía la mejora continua de la producción o servicio, aunado al bienestar del trabajador.

En otro orden de ideas, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) en su artículo 1, literal 1, establece como objetivo:

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas

para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

El artículo de la ley antes mencionada, solicita a las empresas a responder por el bienestar del trabajador considerando un ambiente propicio para su progreso donde se vea motivado al logro, usando habilidades compensatorias que van más allá del contexto monetario, esto para el bienestar propio del trabajador y fortalecimiento de su compromiso a la producción.

2.4 Marco Institucional

2.4.1 Ubicación geográfica y reseña histórica de la empresa

El Centro Clínico Santa Rosa C.A, se encuentra ubicado en la Avenida Santa Rosa con séptima transversal, el Edificio Centro Clínico Santa Rosa, piso S/N, Of S/N Sector Huapa, zona postal 6101. Cumaná – Edo. Sucre

Fue fundado el 9 de junio del año 2003, por los hermanos Siso Calderón, ese mismo día se protocolizo la Junta Directiva de la institución, Presidente (Cesar Antonio Siso Calderón), Vicepresidenta (Julieta Coromoto Siso Calderón), Director Médico (Luis Felipe Siso Calderón), Gerente General (José Enrique Siso Calderón), Administrador (Alejandro José Siso Calderón); con su respectivo personal de la institución como: Administración (Nakary Gonzales), Facturación (Yajaira Gutiérrez), Tesorería (caja) (Arisleidys Geraldino), Farmacéutica (Elsis Blondell) y además el personal de enfermería, mantenimiento y seguridad.

De igual manera, se inaugura la fundación “ROSA CALDERON DE SISO”, la cual tiene como función principal de prestarle ayuda a las personas de bajos recursos con donaciones de equipos ortopédicos como: muletas, sillas de ruedas, bastones entre otros.

La fundación se identifica con el lema:
“UNA MANO SIEMPRE AMIGA”.

En la misma fecha se apertura los consultorios de oftalmología a cargo del Dr. Cesar Siso Calderón; ginecología y obstetricia (fertilac) de los doctores: Iván Lakiere, Ana Pérez, Abdón Alayon, los cuales cuentan con los equipos médicos que le proporcionan u mejor servicio a los pacientes de Oftalmología y Ginecología.

El 9 de septiembre del 2003 fue inaugurado el consultorio de Urología por el Dr. Oswaldo Noriega y Dr. Francisco Carvelli. El 20 de febrero del año 2004 fueron inaugurado los siguientes consultorios: traumatología del Dr. Abelardo Bou Bou; Cirugía Pediátrica Dr. Carlos Milano; Cirugía plástica Dra. Elvira Márquez; cardiología Dr. Luis Díaz; Medicina Internista Dr. Jorge Romero.

Posteriormente, fue creada la Unidad de Ginecología y Obstetricia, en la cual se encuentra reunidos ginecólogos altamente calificados en su área.

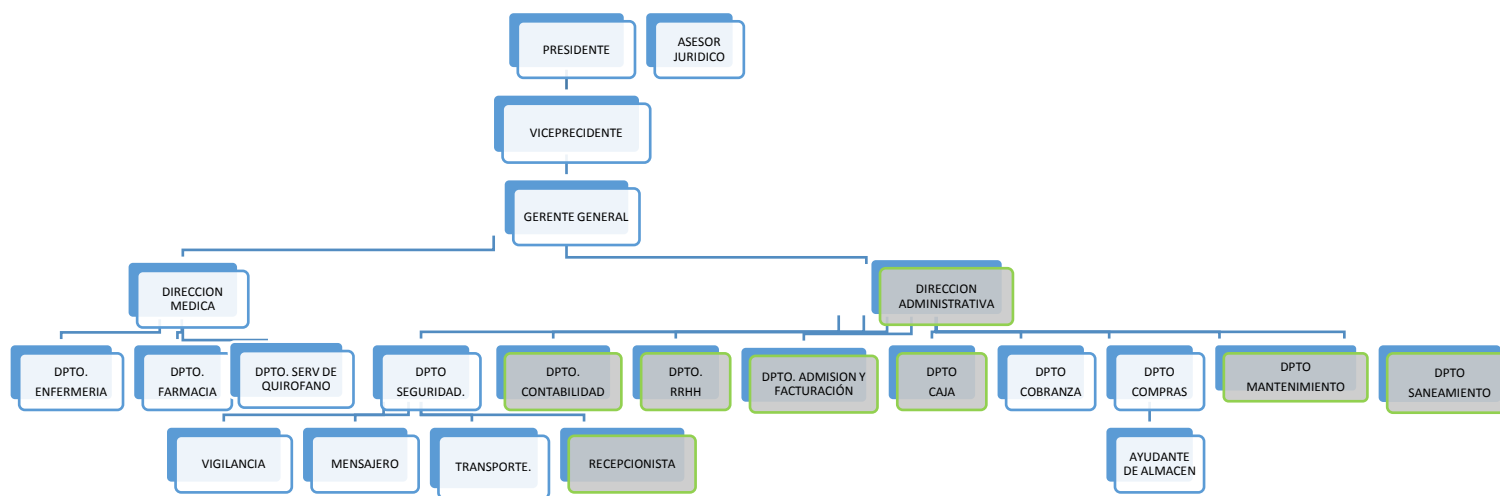
2.4.2 Identificación de la empresa y estructura organizativa

El Centro Clínico Santa Rosa, C.A., ubicada en la Ciudad de Cumaná, Estado Sucre, es una organización médica, creada para cumplir un fin social, que consiste en atender a la colectividad a través de la prestación de un

servicio médico-quirúrgicas de calidad, comprometida con preservar, recuperar y mantener la salud de sus pacientes, a través de un dinámico servicio integral.

La estructura organizativa del Centro Clínico Santa Rosa, C.A está conformado de la siguiente manera: Junta Directiva , que representa la máxima autoridad al momento de la toma de decisiones y que cuenta con un Asesor Jurídico; seguida por la escala de mando presidencia, Vicepresidencia, la Gerencia General y la Administración el cual es responsable de poner en práctica los planes y programas de la institución, esto involucra tareas, actividades y acciones que permitan gestionar el funcionamiento de la organización, y de ellas depende la dirección Médica quien tiene bajo su dependencia la Coordinación de enfermería, Laboratorio y las unidades de fisiatría, quirófano, radiología, hospitalización, pediatría, e imagen ecología.

Seguidamente, la Dirección de Administrativa tiene nueve Departamentos a su cargo: Tesorería (Caja), Contabilidad, Presupuesto, Facturación, Farmacia, Servicio de mantenimiento, Vigilancia, Atención pública, Atención Médica Inmediata (AMI)



2.4.3 Misión y Visión

La misión y visión del Centro Clínico Santa Rosa, son:

Misión.

Brindar un servicio de salud integral a nuestros pacientes, mediante profesionales de reconocida trayectoria y experiencia comprobada, con una alta vocación de servicio, con instalaciones que proporcionan amplia seguridad, confort y tecnología de vanguardia que posibilitan la prevención y el diagnóstico de complicaciones médico- quirúrgicas.

Visión.

Ser reconocidos como el Centro Clínico más confiable, de más amplia trayectoria, experiencia profesional y calidad de servicio. Manteniendo el compromiso de adaptarnos a las exigencias del entorno dinámico y permanecer siempre en la búsqueda de la excelencia para brindar a nuestros pacientes una asistencia de altísima calidad, calidez humana y sensibilidad social.

2.4.4 Objetivos de la Empresa

El objetivo más importante del Centro Clínico Santa Rosa, C.A, es brindar servicios de salud de óptima calidad, confiable y oportuna, para así garantizar una adecuada atención humana; basándose en altos niveles tecnológicos científicos, asegurando al usuario un servicio de salud que satisfaga sus expectativas, a través de un mejoramiento continuo en la calidad del servicio, talento humano capacitado e infraestructura confiable.

2.5. Definición de términos básicos:

Actitudes: *“Son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre los objetos, personas o acontecimientos que manifiestan la opinión de las personas sobre algo, si dice que le gusta su trabajo, se expresa de la actitud hacia el trabajo, estas no son lo mismo que los valores, pero tienen una gran relación, se podrá comprender si se atiende a los siguientes tres componentes de actitud cognición, afecto y comportamiento”.* (Gray, 2008)

Administración: *“Es un arte cuando interviene los conocimientos empíricos. Sin embargo, cuando se utiliza conocimiento organizado, y se sustenta la práctica con técnicas, se denomina Ciencia”.* (Thompson, J. 2020)

Motivación: *“Está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Explica el por qué una persona se comporta de una manera y no de otra”.* (Canga, J. 2015)

Motivación Laboral: *“Es la capacidad que tiene una organización o empresa para mantener una actitud positiva en sus empleados “.* (Canga, J. 2015)

Productividad: *“Es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas”.* (Medina, J. 2010).

Satisfacción: *“En el trabajo se ha fundamentado en gran medida en la valoración de la persona, para realizar su trabajo se puede entender la íntima vinculación que se establece entre satisfacción y clima, que como se ha visto*

no es sino la percepción de las características que el individuo tiene".
(Robbins ,2005)

Valores: *"Son convicciones básicas de un modo peculiar de conducirse en un estado final de la existencia en lo personal, o socialmente preferible que su modo opuesto de conducirse o un estado final de la existencia, que contiene un elemento de juicio en estas se incorporan las ideas personales sobre el bien, lo correcto y lo deseable".* (Robbins ,2005)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En todo proceso de investigación, es necesario tener claro la vía o concepción metodológica a seguir para llegar al estudio planteado en el objetivo de la investigación. En esta fase se describieron los diferentes métodos, técnicas y procedimientos utilizados para desarrollar la investigación planteada.

3.1 Diseño de la investigación

Está fundamentado en un estudio de campo, el cual a través de las técnicas de recolección de información permitió acceder de manera directa con la realidad objeto de estudio, es decir, con los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Centro Clínico Santa Rosa. Reafirmando lo anterior Sabino (2002:64) señala:

En los diseños de campo los datos de interés se recogen en forma directa en la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Estos datos obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza.

De acuerdo al lugar de estudio, se analizaron diferentes datos que dio inicio a lo que fue la investigación, realizando diferentes procedimientos, encuestas, análisis de los objetos a estudiar, de las actividades que se manejan en dicha organización, la información fue obtenida por medio del personal que labora en la organización objeto de estudio.

La investigación objeto de estudio también se asume que es una investigación con aportes documental, ya que se apoyó en la búsqueda de información bibliográfica, tomando en consideración artículos, revistas, y tesis referente a la investigación, según el autor Arias (2006:27) define la investigación documental:

Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis críticas e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

De acuerdo a los autores antes mencionado, la investigación en la que se desarrolló el presente estudio es de campo con aporte de una investigación documental, basándose en información relevante y permitieron obtener los datos de interés en forma directa de la realidad.

3.2 Nivel de la investigación

El trabajo de investigación en función de los objetivos planteados corresponde a un estudio descriptivo, En función de lo anterior Arias (2006:24) sostiene:

El nivel descriptivo consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Por lo expresado anteriormente, la investigación permitió analizar la situación actual de la empresa, ya que se basó en caracterizar aspecto inherente a la influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Centro Clínico Santa Rosa.

Este tipo de investigación valora la realidad como es vivida y percibida con las ideas, sentimientos motivaciones de sus autores, con el fin de obtener las mejores respuestas que permitan a los directivos y a la gerencia de Recursos Humanos establecer las correcciones pertinentes para motivar y mantener satisfechos a los trabajadores.

3.3 Unidad de estudio

Según hurtado de barrera (2000), señala: “la unidad de estudio se refiere al contexto, al ser o entidad poseedores de las características, evento, cualidad o variable, que desea estudiar, una unidad de estudio puede ser una persona, un objeto, un grupo, una extensión geográfica, una institución, entre otras”.

La unidad de estudio esta investigación estará comprendida por el la Gerencia administrativa del Centro Clínico Santa Rosa.

3.4 Población objeto de estudio

En esta parte de la investigación, se pretendió determinar quiénes son las personas a ser estudiada ya que a través de ellos se realizó el análisis y sobre el cual se intentó generalizar los resultados. Aplicándose un dialogo con los empleados objeto de estudio para así obtener resultados y analizarlos. Según F. Arias (2006:81) conceptualiza:

La población o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

La población es homogénea porque todos los actores que participan en el proceso administrativo poseen el mismo perfil; y es heterogénea en cuanto a la edad, actitudes, actividades y por presentar distintos intereses. La población objeto de estudio está integrada por: 19 trabajadores de la Gerencia Administrativa del Centro Clínico Santa Rosa. El nivel de estudio en su totalidad es universitario.

3.5 Fuente de información

Según Cerda (citado por Bernal, 2006: 175), se habla de dos clases de fuentes: las primarias, que “son todas aquellas de las cuales se obtiene la información directa, es decir, de donde se origina la información”; y las secundarias, “son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que sólo los referencian”.

A los efectos de esta investigación, las principales fuentes de información fueron:

Fuentes primarias: constituida por la población de 19 trabajadores que laboran en la gerencia administrativa del Centro Clínico Santa Rosa quienes suministraron datos sobre su percepción acerca de la influencia que tiene la motivación laboral en la productividad de los trabajadores.

Fuentes secundarias: conformada por todos aquellos documentos físicos y electrónicos, sobre el tema de estudio y la organización. En este caso, en estas fuentes se incluyen libros especializados en el área, leyes,

información de la organización disponible en Internet en las páginas Web y tesis.

3.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación, son herramientas de las que hace uso un investigador para conseguir información que le permita desarrollar su proyecto investigativo. El propósito primordial de ellos es, extraer o construir datos de primera mano de la población o los fenómenos que se desean conocer.

3.6.1 Técnicas de recolección de datos

Son las distintas maneras, formas o procedimientos utilizados por el investigador para recopilar u obtener los datos o la información que se requiere. Según Arias (2006:67) “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”.

Al respecto, Ramírez (2001):

Plantea que la selección de técnicas e instrumentos adecuados para la investigación a realizar, va a depender de factores tales como: el tipo o diseño de la investigación, los objetivos propuestos, las características del problema y la factibilidad de realizar la investigación.

La técnica empleados para la recolección de los datos fueron los siguientes:

La observación: Según el autor Díaz, L (2011: 7) menciona: “la observación científica es: “observar un objeto claro, definido, y preciso: el investigador sabe lo que desea observar y para que quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación”.

En concordancia con el autor, es una técnica que permitió observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, en la cual se pudo tomar información y registrarla para su posterior análisis. Las visitas periódicas al Centro Clínico Santa Rosa, tuvieron como finalidad establecer contacto directo con los empleados de la Gerencia Administrativa, en el cual se pudo obtener información relevante.

Entrevista no estructurada: Se realizó al personal de la Gerencia Administrativa objeto de estudio una entrevista informal, sin ningún tipo de guion las cuales se adaptaron a los sujetos y a las condiciones. Según Arias (2006:73) señala:

La entrevista no estructurada no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente. Sin embargo, se orienta por unos objetivos preestablecidos, lo que permite definir el tema de la entrevista. Es por eso que el entrevistador debe poseer una gran habilidad para formular las interrogantes sin perder la coherencia.

En esta modalidad, se observó y evaluó en gran medida la influencia que tiene la motivación en los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Centro Clínico Santa Rosa.

3.6.2 Instrumento de recolección de datos.

En la presente investigación, la recolección de los datos se realizó sobre la base de la encuesta, que según Arias (2006:72) define: “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”.

Al mismo tiempo, dicha encuesta se suministró como un cuestionario, con preguntas concisas y de índole cerradas, de entrada se les indico que la información suministrada era de índole confidencial; estuvo dirigido a los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Centro Clínico Santa Rosa, para evaluar y analizar la influencia de la motivación en la empresa objeto de estudio. Según el autor Fidiás Arias (2006:74). Define el cuestionario de la siguiente manera: “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrativo porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”.

Se puede decir, que el instrumento es la confiabilidad y validez, que permite obtener información veraz y certera que contribuirán a verificar el cumplimiento de los objetivos.

3.7 Técnicas de análisis e interpretación de los resultados

Una de las técnicas es el análisis estadístico que según Palella, S y Martins, F; (2004:161) señala: “Permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar”.

El procesamiento y análisis de los datos inició con la categorización o clasificación de los mismos, en donde se revisó y evaluó, transformándose las respuestas a símbolos o números los cuales fueron tabulados y contados.

Este procesamiento de datos se realizó de forma manual, ya que se trabajó con una población pequeña y el conteo de las respuestas permitió hacerlo.

Para efecto de esta investigación, la información que se obtuvo es del cuestionario basado en estadística descriptiva e interpretativa, los resultados será necesarios procesarlos e interpretarlos, para así obtener las conclusiones en relación con las variables estudiadas en la investigación.

CAPITULO IV

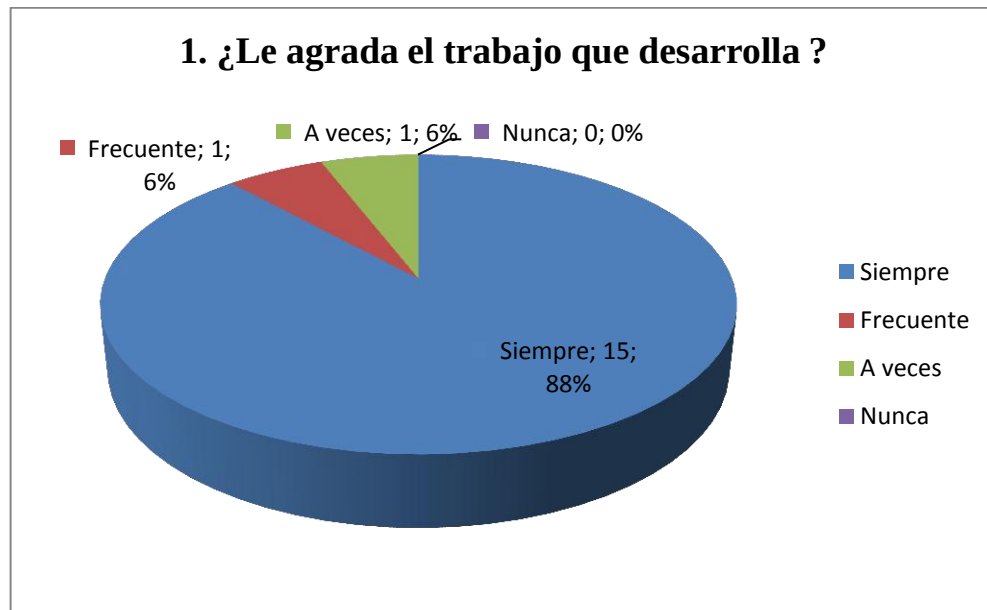
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

El siguiente capítulo de la investigación se orienta en la presentación y análisis de los datos obtenidos, después de aplicado el instrumento, con la intención de obtener conclusiones y generar recomendaciones para mejorar la situación planteada en la Gerencia Administrativa del Centro Clínico Santa Rosa.

De acuerdo a lo planteado, para analizar los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento (ver anexo N° 1), se estableció la información tabulando los resultados y posteriormente se aplicó estadística descriptiva generando gráficas en formato Microsoft Excel tipo circular, las cuales son la representación visual y porcentual de los resultados.

Consecutivamente, se realizó un análisis breve y preciso en el cual se expone de manera detallada el impacto que tienen las respuestas obtenidas en el proceso de investigación. La intención del instrumento antes descrito, fue analizar a través del conocimiento de los encuestados todo lo relacionado con la influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de la gerencia administrativa del centro Clínico santa rosa. Cumaná año 2023.

**GRÁFICO I DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE
¿LE AGRADA EL TRABAJO QUE DESARROLLA?**



FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

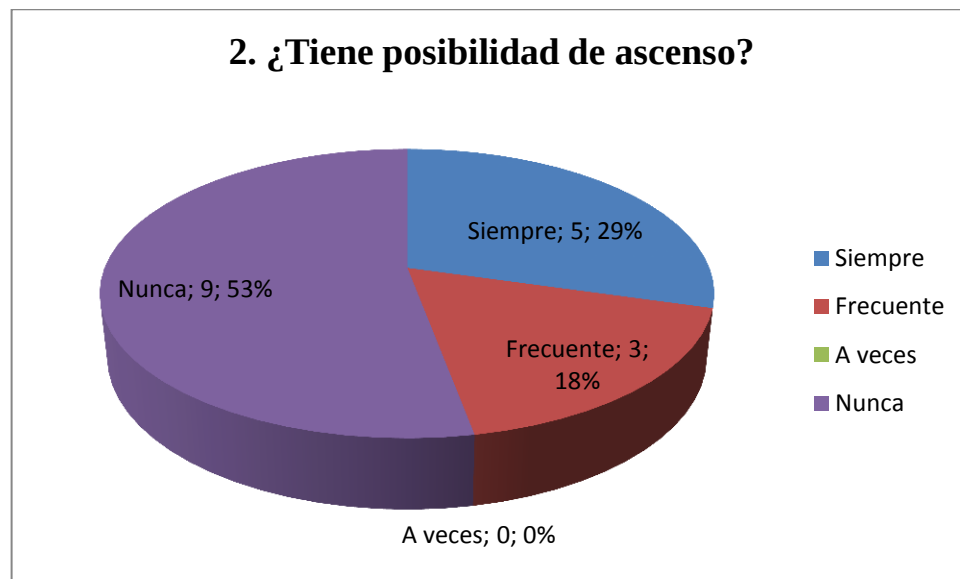
El 88% de los encuestados respondieron que siempre les agrada el trabajo que desarrollan, mientras que un 6 % asumió que frecuentemente y otros 6% a veces les agrada el trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, un alto porcentaje de la población que representa el 88%, le agrada el trabajo que desarrolla.

La satisfacción laboral tiene diferentes connotaciones, dependiendo de varias actitudes que puede experimentar un trabajador hacia su empleo, los factores tanto internos como externos influyen de manera directa, así como la vida en general. Por tanto a quien le agrada el trabajo que desarrolla,

experimentará actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿TIENE POSIBILIDAD DE ACENSO EN SU TRABAJO?



FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

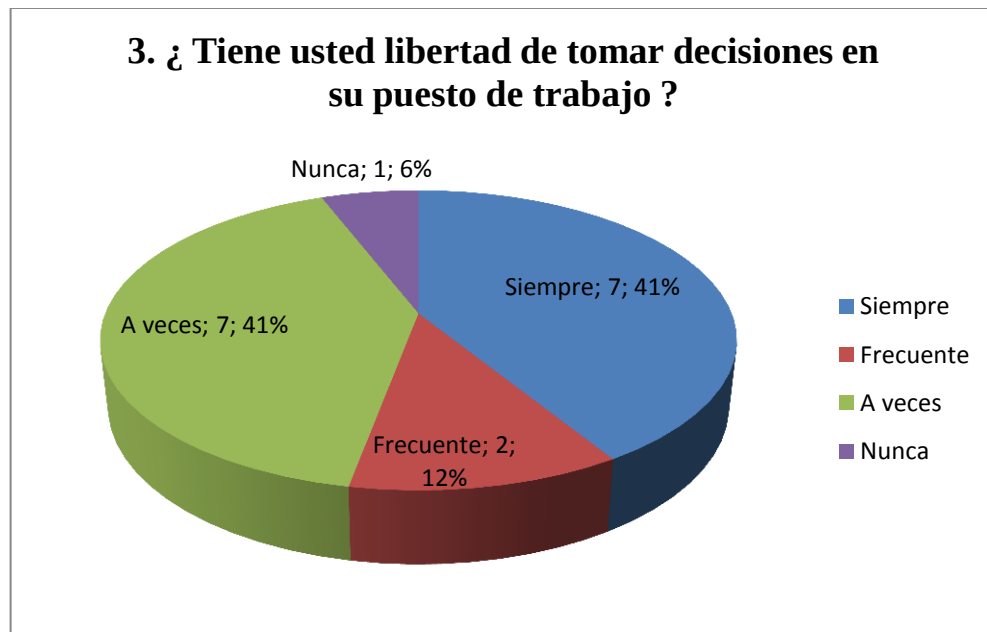
El 29% de los encuestados respondieron que siempre tienen posibilidad de ascenso, el 18% afirmó que esta posibilidad es frecuente y un 53% confirmó que nunca se da la posibilidad de ascenso.

El 53% de la población encuestada lo representan los trabajadores que tienen la posibilidad de un ascenso en la organización donde se desempeñan.

Cuando se hace mención a la posibilidad de ascenso, se entiende por la promoción que se lleva a cabo de manera interna de un empleado en la

empresa, es decir, a un cambio de puesto que conlleva subir algún escalón en la jerarquía de la organización, con el conveniente progreso de la remuneración económica del trabajador.

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿TIENE USTED LA LIBERTAD DE TOMAR DECISIONES EN SU PUESTO DE TRABAJO?



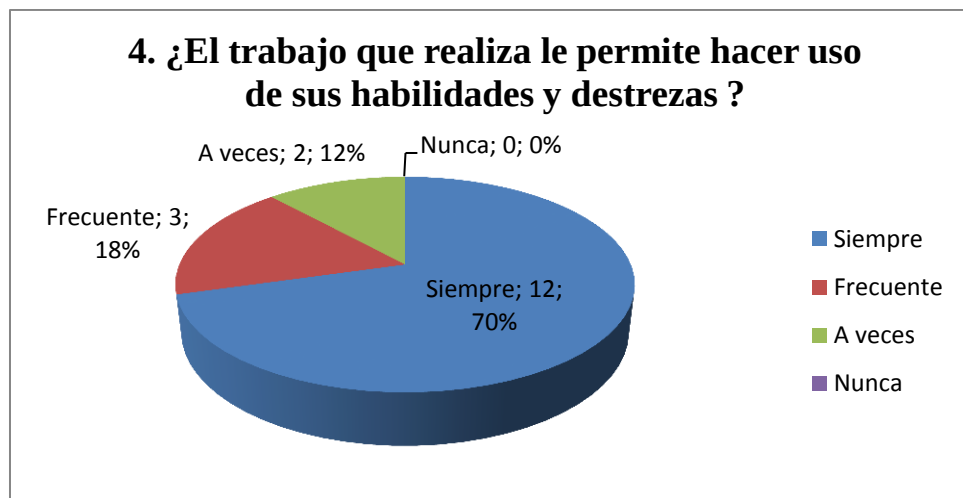
FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

El 41 % de los encuestados respondieron que siempre tienen la libertad de tomar decisiones en su puesto de trabajo, otro, 41% expreso que a veces se da esta situación, un 12% dio a conocer que frecuentemente tienen libertad de tomar decisiones y un 6% asegura que nunca tienen la libertad de tomar decisiones en su puesto de trabajo.

El gráfico de los encuestados refleja que el 41% expresa que siempre tiene libertad de tomar decisiones en su puesto de trabajo y otro 41% indica que a veces puede tener esta libertad de participación laboral.

La toma de decisiones como un paso importante en una empresa, se puede considerar como aquel proceso mediante el cual sus integrantes seleccionan, entre varias alternativas, aquellas que están alineadas con el propósito, necesidades y objetivos de la organización.

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿EL TRABAJO QUE REALIZA LE PERMITE HACER USO DE SUS HABILIDADES Y DESTREZAS?.



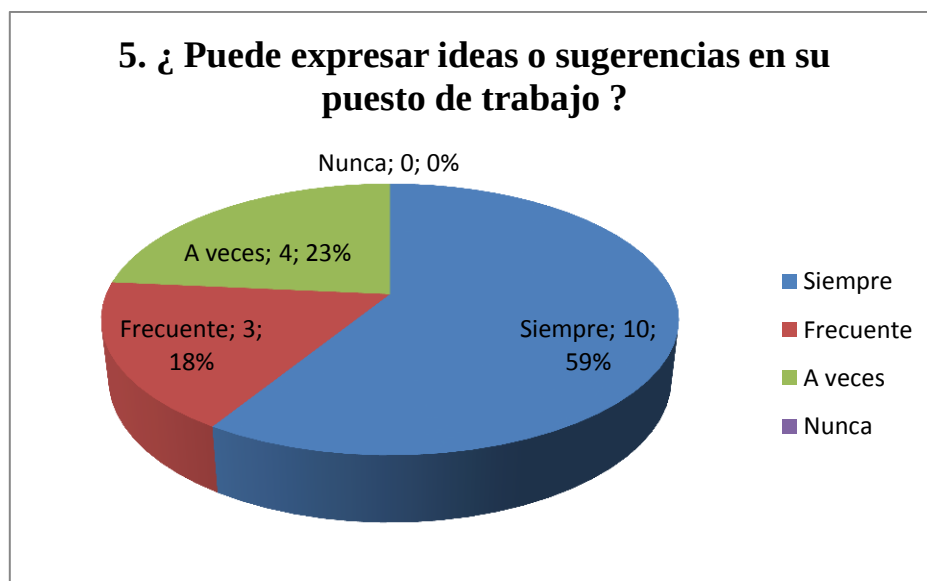
FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

En el gráfico, el 70 % manifestó que siempre el trabajo que realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas, mientras que un 18% afirmó que frecuentemente ocurre esto, y un 12% expresó que a veces el trabajo le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas.

Entonces, el 70% de la población encuestada siempre considera que el trabajo que realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas.

Mucho se habla de las habilidades y destrezas que debe tener un empleado en la empresa u organización, las exigencias del mundo cambiante y la globalización del mundo exige “nuevas habilidades para el trabajo”. Estas son en su sentido más amplio, el conjunto de capacidades, competencias, atributos, talentos, y en algunos casos conocimientos, que caracterizan a las personas.

GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿PUEDE EXPRESAR IDEAS O SUGERENCIAS EN SU PUESTO DE TRABAJO?



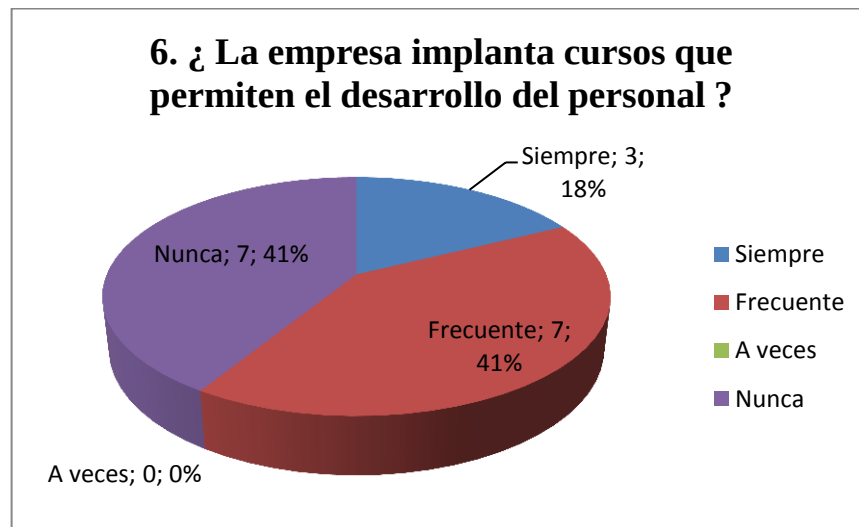
FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

En el gráfico, el 59 % manifestó que siempre puede expresar ideas o sugerencias en su puesto de trabajo, el 23% mencionó que, algunas veces y el 18% dijo que frecuentemente expresa ideas o sugerencias en el trabajo.

El 59% de la población expresó que siempre puede expresar ideas o sugerencias en su puesto de trabajo.

Expresar ideas o sugerencias en el puesto de trabajo, es una de las labores que el gerente debe propiciar, pues a través de ello, el empleado desarrolla habilidades comunicativas en su equipo de trabajo, las cuales les permitan tener un excelente desempeño laboral. Por ello, el líder debe ayudar a cada uno de los miembros de su equipo a establecerse desde lo personal para general confianza y así se desarrollen los objetivos organizacionales y éstos puedan ser alcanzables, que estén alineados con los de la empresa y que incrementen su motivación y éxito a nivel profesional.

GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿LA EMPRESA IMPLANTA CURSOS QUE PERMITEN EL DESARROLLO DEL PERSONAL?



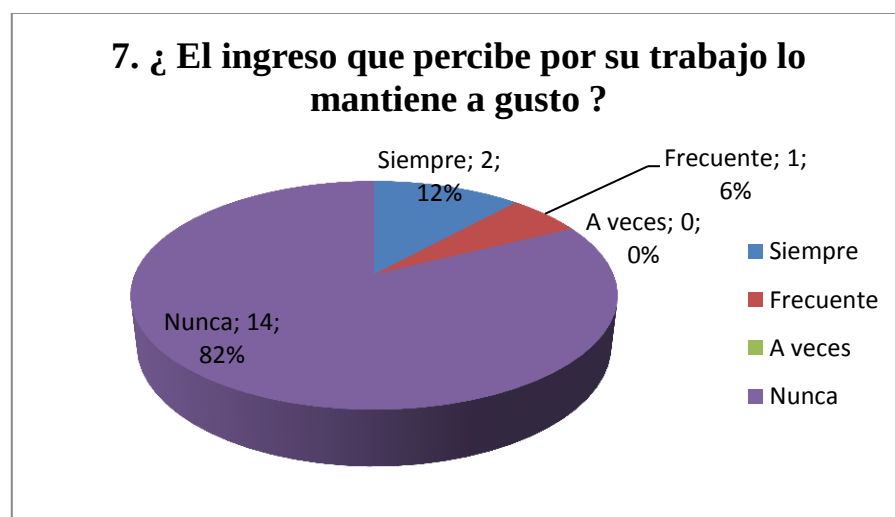
FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

En el gráfico el 18% aseguró que siempre la empresa implementa cursos que permiten el desarrollo del personal, un 41% confirmó que frecuentemente se implementan, y un 41% expresó lo contrario, que nunca se implementan cursos.

Entre las opciones siempre y frecuente, se encuentra el mayor número de la población encuestada, donde expresaron que la empresa implementa cursos que permiten el desarrollo del personal.

Los cursos que se implementan en el personal por parte de la empresa, potencia la confianza y autoestima en las relaciones personales. La formación consolida conocimientos y nociones necesarias, pero también, habilidades sociales, capacitándolos para interactuar con el entorno con una actitud más positiva.

GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿EL INGRESO QUE PERCIBE POR SU TRABAJO LO MANTIENE A GUSTO?



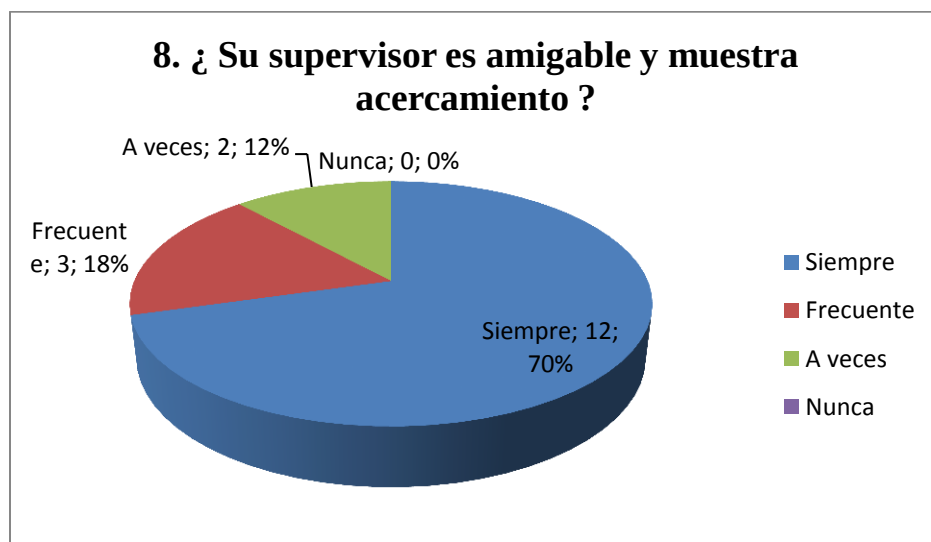
FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

El gráfico demuestra que el 82% de la población encuestada aseguró que nunca el ingreso que percibe por su trabajo lo mantiene a gusto, mientras que, un 12% indicó siempre se siente a gusto y un 6% a veces.

El 82% de la población encuestada representa la mayor parte que sostiene que nunca el ingreso que percibe por su trabajo lo mantiene a gusto.

Los ingresos laborales mensuales conciernen a la indemnización de tipo económica que se produce debido a la actividad llevada a cabo por el empleado en la empresa u organización. Éste debe mantener a gusto al trabajador, pues con él puede satisfacer las necesidades básicas y de otra índole, que son propias y de las personas del núcleo familiar que depende de él.

GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿SU SUPERVISOR ES AMIGABLE Y MUESTRA ACERCAMIENTO?



FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

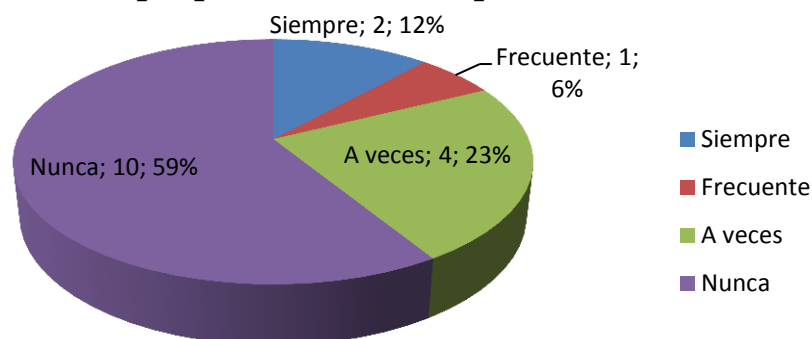
El gráfico demuestra que el 70% de la población encuestada expresó que siempre su supervisor es amigable y muestra acercamiento, mientras que un 18% indicaron que frecuentemente ocurre esto y un 12% afirmó que a veces hay acercamiento amigable por parte del supervisor.

El 70% de la población afirma que siempre su supervisor es amigable y muestra acercamiento con sus trabajadores.

En una empresa, el supervisor cumple una serie de funciones entre las cuales se pueden mencionar, las de ser guía, líder, orientador y conductor, donde a través del ejemplo puede llevar al equipo de trabajo a conseguir los objetivos propuestos por la empresa. Todas estas cualidades, le permitirá mantener un acercamiento con sus trabajadores y mantener un trato amigable. Situación que según el gráfico se da en la empresa que es objeto de estudio.

**GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE
¿LE MOTIVAN LAS BONIFICACIONES ECONÓMICAS QUE PERCIBEN
EN LA EMPRESA?**

9. ¿ Le motivan las bonificaciones económicas que perciben en la empresa ?



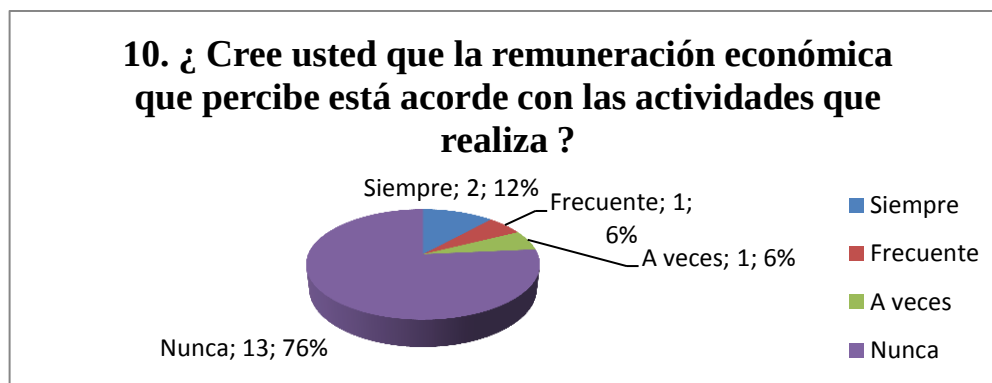
FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

El gráfico expresa que el 59% de la población encuestada nunca le motivan las bonificaciones económicas que perciben en la empresa, el 23% dice que a veces le motivan, el 12% siempre le motiva y un 6% frecuentemente le motivan las bonificaciones que perciben en la empresa.

El 59% de la población encuestada afirma que nunca le motivan las bonificaciones económicas que perciben en la empresa.

En su sentido más amplio, las bonificaciones laborales en las empresas o en cualquier institución, son la manera de estimular a los trabajadores a esforzarse para lograr los objetivos de la empresa, esto es una estrategia de remuneración salarial positiva que estimula la productividad y el bienestar. En el caso de Venezuela, para nadie es un secreto que las bonificaciones de las empresas públicas no satisfacen las necesidades de los trabajadores, pues los altos índices de inflación devalúan dichas bonificaciones, haciéndolas insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de los empleados.

**GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE
¿CREE USTED QUE LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA QUE PERCIBE
ESTÁ ACORDE CON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA?**



FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023

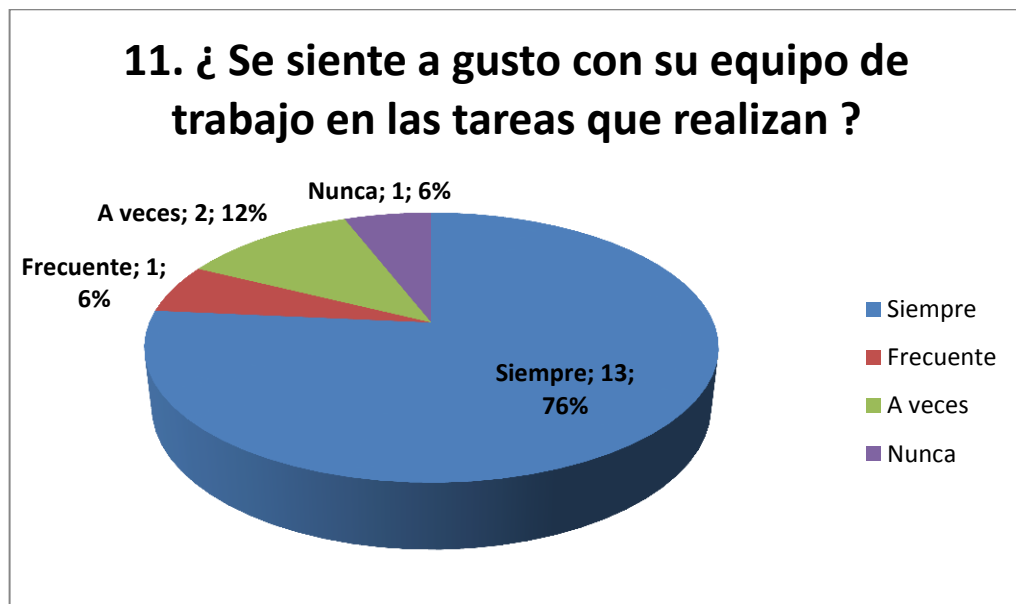
El gráfico demuestra que el 76% de la población encuestada expresó que nunca la remuneración económica que perciben está acorde con las actividades que realiza, un 12% dice que siempre están acordes, y un 6% dice que frecuentemente y otro 6% expresa que a veces la remuneración está acorde con las actividades que realiza.

El 76% de la población encuestada expresa que nunca las remuneraciones económicas que percibe está acorde con las actividades que realiza.

Cuando se hace mención a las remuneraciones económicas de los trabajadores en una empresa, se refiere directamente al salario. En la actualidad, producto de la crisis económica que está viviendo el país producto de la inflación que ha azotado a la economía durante varios años, el salario mínimo en las empresas públicas dejó de estar acorde a las funciones de los empleados, situación que ha traído como consecuencia, ausentismo,

desmotivación y otros factores que inciden directamente en el desempeño laboral del empleado.

GRÁFICO 11. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿SE SIENTE A GUSTO CON SU EQUIPO DE TRABAJO EN LAS TAREAS QUE REALIZAN?



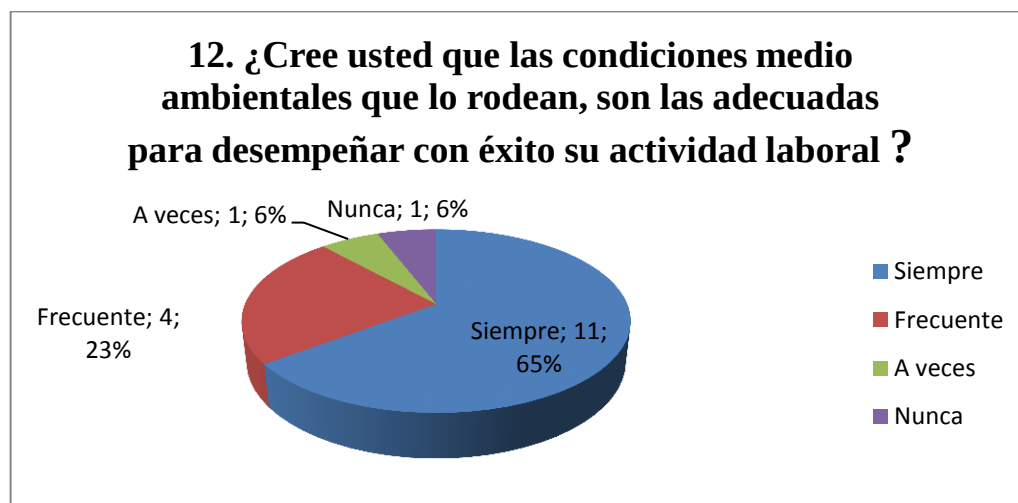
FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

El gráfico demuestra que el 76% de la población encuestada expresó que siempre se siente a gusto con su equipo de trabajo en las tareas que realizan, un 12% dice que a veces se siente a gusto, un 6% dice que frecuentemente y otro 6% expresa que nunca se siente a gusto con su equipo de trabajo en las tareas que realizan.

El 76% de la población afirmó que siempre se siente a gusto con su equipo de trabajo en las tareas que realizan.

El trabajo en equipo aviva un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades particulares de los integrantes de una empresa, apreciando su pertenencia, esforzándose por conservar relaciones positivas dentro y fuera del equipo.

GRÁFICO 12. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE ¿CREE USTED QUE LAS CONDICIONES AMBIENTALES QUE LO RODEAN, SON LAS ADECUADAS PARA DESEMPEÑAR CON ÉXITO SU ACTIVIDAD LABORAL?



FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

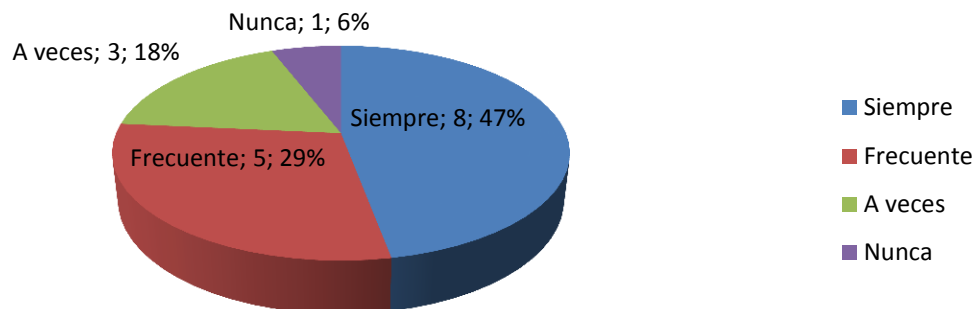
El gráfico demuestra que el 65% de la población encuestada expresó que siempre las condiciones medio ambientales que lo rodean son las adecuadas para desempeñar con éxito su actividad laboral, un 23% asegura que frecuentemente, un 6% expresó que a veces y otro 6% indicó que nunca son adecuadas las condiciones medio ambientales están para desempeñar con éxito las actividades laborales.

El 65% de la población encuestada afirman que siempre las condiciones medio ambientales que le rodean son las adecuadas para desempeñar con éxito su actividad laboral.

Las condiciones medio ambientales de trabajo son los contextos físicos en los que los trabajadores se encuentran y cuando ocupan un cargo en la empresa. Esto se traduce en el ambiente físico que envuelve al trabajador mientras desempeña un cargo.

**GRÁFICO 13. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SOBRE
¿CREE USTED QUE SON SUFICIENTEMENTE ADECUADOS LOS
EQUIPOS DE TRABAJO PARA EJECUTAR CON EFICIENCIA SUS
FUNCIONES EN EL ÁREA LABORAL?**

13. ¿ Cree usted que son suficientemente adecuados los equipos de trabajo para ejecutar con eficiencia sus funciones en el área laboral ?



FUENTE: Elaborado por los autores. Cumaná, Marzo de 2023.

El gráfico demuestra que el 47% de la población encuestada expresó que siempre son suficientemente adecuados los equipos de trabajo para ejecutar con eficiencia sus funciones en el área laboral, mientras que un 29% dijo que frecuentemente, un 18% a veces y un 6% que nunca son suficientemente adecuados los equipos de trabajo para ejecutar con eficiencia sus funciones en el área laboral.

El 47% de la población encuestada expreso que siempre son suficientemente adecuados los equipos de trabajo para ejecutar con eficiencia sus funciones en el área laboral.

El trabajo en equipo facilita de alguna u otra manera el cumplimiento de objetivos organizacionales en el caso específico de las empresas, al mismo tiempo, aumenta la motivación y la creatividad, favoreciendo habilidades y destrezas sociales en cada integrante. El trabajo en equipo viene a ser, potencialidad altamente apreciada en el mercado laboral.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación realizada, se obtienen las siguientes conclusiones.

- La motivación interviene de forma absoluta en la productividad laboral de cada empleado en una empresa, así lo ratifica el estudio que se realizó, en donde se demuestra que algunos desde las motivaciones que se viven en la relación con los compañeros de trabajo tiene que ver en el desarrollo integral de las funciones desempeñadas.
- Se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 88%, pues los empleados afirmaron que siempre les gustan el trabajo que desarrollan y esto refleja que la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral es efectiva, eficaz y de alto grado. Ya que son profesionales en su trabajo. Sin embargo, estudios realizados afirman que los trabajadores no se sienten motivados con la remuneración que perciben, de igual manera los mismos están en descontento lo cual genera una gran desmotivación.
- Se pudo constatar que en la investigación uno de los aspectos importantes para lograr mayor productividad en la Gerencia de recursos humanos es la motivación; que su influencia es relevante para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos y metas organizacionales.

- La motivación más utilizada por los líderes es la motivación intrínseca y una de las estrategias utilizadas es la comunicación y el feedback, pues los empleados manifestaron que siempre su supervisor es amigable y muestra acercamiento con sus trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se sigan consolidando las estrategias que se utilizan en la organización para que el empleado siga motivado en sus tareas y funciones, que se planifiquen de una manera en la cual no se afecte el horario, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y así se logren realizar.
- El centro Clínico Santa Rosa debe actualizar constantemente los programas de capacitación, a través de cursos que le permitan su adiestramiento para el cargo desempeñado y para futuros ascensos. Así contribuye a aumentar la motivación de los trabajadores, lo cuales se van a sentir importantes por ser tomados en cuenta.
- Promocionar una campaña de divulgación de su filosofía, que incite al aumento de la motivación de los empleados al estar más comprometidos.
- Valorar habitualmente los servicios, actualizaciones permanentes de los recursos tecnológicos, capacitación continua del recurso humano y medir el grado de satisfacción de los empleados.
- Instrumentar políticas de adiestramiento y capacitación en el personal que aumente la motivación y satisfacción laboral.

REFERENTES BIBLIOGRÀFICOS

- Arias (2006). Guía para la Elaboración de los Trabajos Especiales de Grado. Disponible en: <http://escueladefiscales.mp.gob.ve/userfiles/file/Guia%20para%20la%20elaboracion%20de%20los%20%20TEG-22092017.pdf>
- Alcaraz R. (2006), El emprendedor del éxito, capítulo 2, la motivación humana. . McGraw Hill. México
- Balliache (2009). El marco teórico. Disponible en: <https://metodologiadelainvestigacionbrhayan.wordpress.com/2017/11/02/el-marco-teorico-y-el-marco-metodologico/>
- Bohórquez y Otros. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Buttò, G. (2020). Relación entre el compromiso organizacional y la motivación del personal de una empresa promotora. De la Universidad Católica Andrés Bello. Presentado para optar al título de licenciado en Relaciones industriales. Disponible en: <http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/documentos/tesis/36302.pdf>
- Canga, J. (2015). Tipos de motivación social y clima organizacional en trabajadores de una empresa de transporte. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/handle/10872/18913>

Ceron, J. (2018). La importancia de la motivación en las empresas.
Disponible en:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=AADE13DFA9111508B05FB23DCFB40FDA?sequence=1>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Disponible en:
https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Gray P. (2008), Psicología una nueva perspectiva, 5ta. Edición, capítulo 6, Mecanismos de la motivación y la emoción. Once Ríos Editores. México.

Mora, G. (2020). La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial. Proyecto de tesis para optar al título de ingeniería en administración de recursos humanos. Disponible en:
<https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf>

Poveda A. (2017). La crisis destruye la cultura laboral del venezolano. Disponible en: <https://larazon.net/cgi-sys/suspendedpage.cgi>

Robbins C. (2005) Un empresario competitivo administración, Pearson Mexico.

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

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

Sabino (2002). Metodología de la investigación. Disponible en:
<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0094259/cap03.pdf>

Vargas, Y. (2021). Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020. De la Universidad Peruana de los Andes. Para optar al título de Licenciado en Administración. Disponible en:
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3360/T037_70089413_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Weihrich, et al. (2017). Motivación laboral como factor de disminución de rotación de personal en las organizaciones. Disponible en:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17085/ALVARADOAREVALOEDUARFABIAN2017.pdf?sequence=>

ANEXOS



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

Estimado personal:

Actualmente se realiza una investigación, con la finalidad de recopilar información relevante para llevar a cabo el trabajo de grado titulado: INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO CLINICO SANTA ROSA, CUMANÁ AÑO 2023

En tal sentido, se solicita tu valiosa colaboración y receptividad para que respondas el presente cuestionario. La información obtenida será de índole confidencial, por lo que se obviara tu identificación personal. Su opinión servirá de mucho para optar por el título de Licenciadas en Gerencia de Recursos Humanos.

Le agradecemos su sinceridad porque de ella depende la veracidad de la investigación (Marque con una (X), la que usted considere)

Atentamente,

Autora: Eva Ysabel Mendoza
C.I: 26.230.860

Autora: María Fabiola Salazar
C.I: 26.651.883

INSTRUCCIONES

- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas.
- Marque con una X la respuesta que considere correcta.
- Recuerda que solo debes marcar una opción por pregunta.

Edad -----

Sexo: Femenino () Masculino ()

1. ¿Le agrada el trabajo que desarrolla?

- ☐ Siempre
- ☐ Frecuente
- ☐ A veces
- ☐ Nunca

2. ¿Tiene posibilidad de ascenso en su trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Frecuente
- ☐ A veces
- ☐ Nunca

3. ¿tiene usted la libertad de tomar decisiones en su puesto de trabajo?.

- ☐ Siempre
- ☐ Frecuente
- ☐ A veces
- ☐ 'Nunca

4. ¿El trabajo que realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas?.
- ☐ Siempre
 - ☐ Frecuente
 - ☐ A veces
 - ☐ Nunca
5. ¿Puede expresar ideas o sugerencias en su puesto de trabajo?
- ☐ Siempre
 - ☐ Frecuente
 - ☐ A veces
 - ☐ Nunca
6. ¿La empresa implanta cursos que permiten el desarrollo del personal?
- ☐ Siempre
 - ☐ Frecuente
 - ☐ A veces
 - ☐ Nunca
7. ¿El ingreso que percibe por su trabajo lo mantiene a gusto?
- ☐ Siempre
 - ☐ Frecuente
 - ☐ A veces
 - ☐ Nunca

8. ¿Su supervisor es amigable y muestra acercamiento?
- ☐ Siempre
 - ☐ Frecuente
 - ☐ A veces
 - ☐ Nunca
9. ¿Le motivan las bonificaciones económicas que reciben en la empresa?
- ☐ Siempre
 - ☐ Frecuente
 - ☐ A veces
 - ☐ Nunca
10. ¿Cree usted que la remuneración económica que percibe está acorde con las actividades que realiza?
- ☐ Siempre
 - ☐ Frecuente
 - ☐ A veces
 - ☐ Nunca
11. ¿se siente a gusto con su equipo de trabajo en las tareas que realizan?
- ☐ Siempre
 - ☐ Frecuente
 - ☐ A veces

☐ Nunca

12. Cree usted que las condiciones medio ambientales que lo rodean, son las adecuadas para desempeñar con éxito su actividad laboral?

☐ Siempre

☐ Frecuente

☐ A veces

☐ Nunca

13. ¿Cree usted que son suficientemente adecuados los equipos de trabajo para ejecutar con eficiencia sus funciones en el área laboral?

☐ Siempre

☐ Frecuente

☐ A veces

☐ Nunca

HOJAS DE METADATOS

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

Título	INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL CENTRO CLÍNICO SANTA ROSA. CUMANÀ AÑO 2022
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Mendoza Torrivilla, Eva Ysabel	CVLAC	26230860
	e-mail	evaysabel2@gmail.com
	e-mail	
Salazar Toledo, María Fabiola	CVLAC	26651883
	e-mail	fabysalazar2597@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Motivación laboral, productividad, gerencia de recursos humanos.
--

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo general determinar cómo impacta la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de la gerencia administrativa del Centro Clínico Santa Rosa. Cumaná año 2023. Los Recursos Humanos identifican al tema de la motivación como un elemento que promueve al ser humano en el ámbito laboral al logro de un fin que causa bienestar, lo cual puede crear mayor productividad. Diariamente, se puede medir el grado de influencia de la motivación laboral en la productividad de los participantes objeto de estudio, se puede evaluar si la influencia es positiva, negativa o imparcial. Se aplicó un cuestionario de 13 preguntas cerradas dirigida a los trabajadores de la gerencia administrativa del Centro Clínico Santa Rosa. En cuanto a la metodología empleada, se llevó a cabo una investigación de campo descriptiva. Entre las conclusiones más resaltantes cuenta: Se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral. En cuanto a las recomendaciones, se establecen: Se recomienda que se sigan consolidando las estrategias que se utilizan en la organización para que el empleado siga motivado en sus tareas y funciones, que se planifiquen de una manera en la cual no se afecte el horario, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y así se logren realizar, ejecutar capacitaciones personales y profesionales para no perder la frecuencia del proceso de mantener la motivación en los trabajadores, entre otras.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Marco Aurelio García	ROL	C ☐ A ☐ S ☒ T ☐ J ☐
	CVLA C	8441482
	e-mail	Marcomag42@gmail.com
	e-mail	
María Montañez	ROL	C ☐ A ☐ S ☐ T ☐ J ☒
	CVLA C	8649219
	e-mail	mmontañez2008@gmail.com
	e-mail	
Marina Patiño	ROL	C ☐ A ☐ S ☐ T ☐ J ☒
	CVLA C	10463345
	e-mail	Marinadelrosario1328@gmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2023	06	14
------	----	----

Lenguaje: **SPA** _____

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso especial de grado- Mendozasalazar.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: _____ Licenciada

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

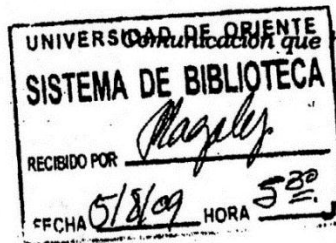
Cumaná, 04 AGO 2009

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.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNEL
Secretario



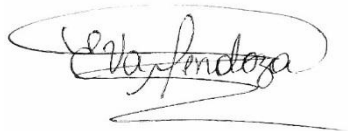
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/manuja

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

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

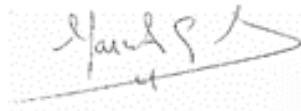
Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo,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



Mendoza Eva Ysabel



Salazar María Fabiola



Prof: García Marco Aurelio