

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
ESTADO APURE**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA PREVENCIÓN
DEL AUSENTISMO EN EL INSTITUTO AUTÓNOMO DE
INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO APURE**

Autora: Mariuska Y. Zuñiga L.

Tutor: Dr. Aristóbulo Leguizamón

SAN FERNANDO DE APURE, ENERO DE 2020

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional.
Coordinación de Área de Postgrado.
Postgrado Maestría En Gerencia Pública.

**TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL
AUSENTISMO EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO
APURE**

Requisito parcial para optar el grado de
Magister Scientiarum en Gerencia Pública

Autora: Mariuska Zuñiga

C.I. V-15.681.657.

San Fernando de Apure, Enero de 2020.

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional.
Coordinación de Área de Postgrado.
Postgrado Maestría En Gerencia Pública.

**TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL
AUSENTISMO EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO
APURE**

Requisito parcial para optar el grado de
Magister Scientiarum en Gerencia Pública

Autora: Mariuska Zuñiga

C.I. V-15.681.657

Tutor: Dr. Aristóbulo Leguizamón

San Fernando de Apure, Enero de 2020.

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Aristóbulo José Leguizamón Infante**; titular de la cédula de identidad N° **V-09.875.052**, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado, titulado: **TÉCNICAS DE MOTIVACION LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO EN EL INSTITUTO AUTONÓMO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO APURE**, presentado por la ciudadana **Mariuska Zuñiga**, titular de la cédula de identidad N° **V-15.681.657**, como requisito para optar al Título de Magister en Gerencia Publica, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Fernando de Apure, a los Quince (15) días del mes de Enero del año 2020.

Dr. ARISTOBULO LEGUIZAMÓN



Firma de Aprobación del Tutor

Fecha de entrega: 15/01/2020



Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"
UNELLEZ – Apure

Vicerrectorado de Planificación
y Desarrollo Regional

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

Hoy, **28 de Enero del año 2020**, siendo las **5:00 pm**, en la Biblioteca de Postgrado del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: **"TECNICAS DE MOTIVACION LABORAL PARA LA PREVENCION DEL AUSENTISMO EN EL INSTITUTO AUTONOMO DE INFRAESTRUCTURA ESTADO APURE"**. Bajo la responsabilidad de la participante: **MARIUSKA ZUÑIGA**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-15,681657**, perteneciente a la **IV Cohorte**, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) **DR. ARISTOBULO LEGUIZAMON**, para la obtención del título de: **MAGÍSTER SCIENTIARIUM EN GERENCIA PUBLICA**, el Acto se realizó en presencia del Público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según **Resolución Comisión Técnica de Postgrado de la UNELLEZ, Acta N° 201, Ordinaria, de fecha 16/01/2020, Punto N° 127**, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR**, el Trabajo de grado presentado y de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los 28 días del mes de Enero del año Dos Mil Veinte (2020).


DR. ARISTOBULO LEGUIZAMON
C.I. N° V- 9.875.052
Tutor


DR. JUAN CARLOS SUAREZ
C.I. N° V-18.145.814
Jurado principal


DRA. CONCEPCION RODRIGUEZ
C.I. N° V-8,196,771
Jurado principal

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios Todopoderoso por haberme dado la salud, sabiduría, inteligencia, entendimiento, discernimiento y la vitalidad necesaria para llegar a cumplir esta nueva etapa de mi vida donde me encontré con diversos obstáculos, pero Dios siempre me dio la fortaleza para saber sobrellevar las cosas y seguir adelante.

A mis padres y hermanos por haberme brindado su apoyo, aporte y colaboración para el logro de otra meta de mi vida.

Un especial agradecimiento a mi esposo y mi hijo por haberme dado todo su apoyo, colaboración, comprensión y solidaridad para conmigo.

A las autoridades de la Universidad Nacional Experimental de los llanos occidentales Ezequiel Zamora, Vicerrectorado de planificación y desarrollo Regional (UNELLEZ-APURE), por haberme brindado otra vez la entrada a esta casa de estudio y así poder adquirir nuevos conocimientos necesarios para mi desarrollo tanto personal como profesional.

A la coordinadora de la Maestría en Gerencia Pública Dr. Rosalía Pérez por todo el apoyo mutuo que tuvo conmigo.

A mi tutor Dr. Aristóbulo Leguizamón por su colaboración, orientación y sus palabras oportunas en horas de consultas.

A mis compañeros que compartimos todo ese tiempo de aprendizaje, tristezas y alegrías les digo que sigamos con esos sueños sin mirar atrás.

A cada uno de los profesores que durante la maestría me brindaron sus conocimientos y sus experiencias.

Al todo el personal obrero, administrativo siempre he dicho en la vida todos somos importantes. No hay que pasar por encima de nadie para conseguir los sueños, solo tenemos que esforzarnos para conseguirlo.

“Deja en manos de Dios todo lo que haces, y tus proyectos se harán realidad”. Proverbios 16:3.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios Todopoderoso, que me dio fortaleza en aquellos momentos difíciles que yo pase en la maestría, dándome esa valentía para seguir adelante con mucho esfuerzo para conseguir otro logro personal y profesional llevando la humildad y la sencillez sobre todas las cosas.

A mis padres, José Ismael Zuñiga y Santa Beatriz Liberon de Zuñiga, por haberme dado la vida y por su constante apoyo moral, espiritual, emocional.

A mi esposo Rene Regalado y mi hijo Rodrigo Regalado por ser mis fuentes de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder seguir luchando por nuestros futuro. Gracias por sus sacrificios y esfuerzos, por creer en mi capacidad, aunque hemos pasados por tiempos difíciles, siempre han estado brindándome su apoyo, comprensión, respeto, cariño y amor.

A mis compañeros, Yennys Sarmiento, Zoraima Silva, Ingrid Núñez, Jesús Guarirapa, Karina y Ronny, que estuvimos compartiendo conocimientos en este transitar por la maestría, muchas gracias a todos.

De la misma manera a los profesores, amigos y todas esas personas de una u otra manera formaron parte de este proyecto, que fui conociendo en el pasar de la maestría, gracias por aportar su granito de arena en el cumplimiento de esta meta.

Déjate pulir: Detrás de cada prueba y dificultad hay un propósito que te acerca a la meta. Recuerda que una persona de FE, no camina por lo que ve, ¡sino por lo que cree!

Consejo de un árbol: párate derecho y orgulloso, recuerda tus raíces, toma mucha agua, se feliz con tu propia belleza natural y disfruta de la vista y del aire libre.

INDICE GENERAL	Pág
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	iv
ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
INDICE GENERAL	viii
LISTA DE CUADROS Y GRAFICOS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo I. El problema	3
Planteamiento del problema	3
Objetivos de la investigación	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	7
Justificación de la Investigación	7
Capítulo II. Marco Teórico Referencial	9
Antecedentes de la investigación	9
Teorías que sustentan la investigación	12
Teoría del Reforzamiento de Skinner	12
Teoría de la Equidad Laboral de Adams	12
Teoría de las Expectativas de Vroom	13
Bases teóricas de la investigación	15
Conceptualización de Ausentismo	15
Ausentismo Laboral	17
Factores del Ausentismo Laboral	18
Causas del Ausentismo Laboral	20
Consecuencias del Ausentismo Laboral	21
Tipos de Ausentismo Laboral	22

Concepto de Motivación	23
Motivación Laboral	23
Técnicas de Motivación Laboral	23
Técnicas de Motivación Laboral para la Prevención del Ausentismo Laboral en los trabajadores	24
Reseña Histórica de la institución INFREA	25
Bases legales	30
Sistema de Variables	32
Operacionalización de variables	33
Capítulo III. Marco Metodológico	34
Enfoque epistemológico	35
Tipo de investigación	35
Nivel de la investigación	36
Diseño de la Investigación	36
Población y muestra	37
Técnicas e instrumento de recolección de datos	38
Validez y confiabilidad	39
Técnicas de análisis de datos	40
Procedimientos metodológicos empleados	40
Capítulo IV. Presentación y análisis de los resultados	42
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	54
Conclusiones	54
Recomendaciones	56
Capítulo VI. Propuesta: Proponer Técnicas de Motivación Laboral para la prevención del ausentismo en los trabajadores del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64
ANEXOS	65
A-1. Cuestionario	66
A-2. Memoria Fotográfica	67

LISTA DE CUADROS

Nº	Descripción	Pág.
1	Operacionalización de variables.	33
2	Muestra representativa de la población en estudio.	38
3	¿Cree usted que la usencia a su puesto de trabajo se debe a motivos personales o familiares?	42
4	¿Cree usted que el ausentismo laboral en el Departamento se debe a la baja motivación en el trabajo?	43
5	¿Considera usted que el ausentismo en el departamento genera descontento a los demás trabajadores que sí cumplen con su trabajo?	44
6	¿Se lleva un registro para el control de las ausencias de los trabajadores en el departamento?	45
7	¿Uno de los factores internos por los que usted falta a su puesto de trabajo es debido a causas médicas?	46
8	¿Uno de los factores externos por los que usted falta a su puesto de trabajo se debe a la situación socioeconómica del país?	47
9	¿Cree usted que el departamento le reconoce el trabajo que usted desempeña?	48
10	¿Las políticas salariales que implementa la institución satisfacen sus necesidades básicas?	49
11	¿Cree usted que las condiciones físicas del ambiente de trabajo son las adecuadas (sanitarios, recursos materiales y mobiliarios)?	50
12	¿Se siente usted a gusto en el clima organizacional y ambiente de trabajo que lo rodea?	51
13	¿Recibe usted inducción de talleres, cursos, charlas sobre lo que usted desempeña?	52

14	¿Cree usted que el Instituto considera al departamento de administración y finanzas al momento de realizar ascensos (manual de estructura de cargos)?	53
----	---	----

LISTA DE GRAFICOS

Nº	Descripción	Pág.
1	Ausentismo Laboral	42
2	Baja Motivación	43
3	Descontento entre Compañeros	44
4	Control de Asistencia	45
5	Causas Médicas	46
6	Situación Socioeconómica	47
7	Reconocimiento Laboral	48
8	Políticas Salariales	49
9	Condiciones físicas o ambientales	50
10	Relaciones Interpersonales	51
11	Capacitación	52
12	Ascensos	53



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO REGIONAL
COORDINACIÓN DE AREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA**

**TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL
AUSENTISMO DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y
FINANZAS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO
APURE**

Autora: Mariuska Zuñiga

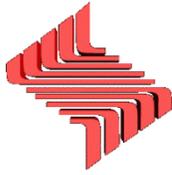
Tutor: Dr. Aristóbulo Leguizamón

Date: January 2020

RESUMEN

La presente investigación estuvo orientada a proponer técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure. Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al Título de Magister en Gerencia Pública. Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa, de campo, en la modalidad de proyecto factible, se tomó en cuenta la población directa a objeto de estudio que está representada por todos los integrantes del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure integrada por 20 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario contentivo de 12 ítems. La validez fue a juicio de tres (03) expertos y la confiabilidad se determinó a través del Método de Alfa de Conbrach. De los resultados según los datos obtenidos y la aplicación del instrumento se concluyó que el Ausentismo laboral es altamente notable y hay dos factores (internos y externos). El ausentismo laboral en el Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos. Está condicionado por factores tanto internos como externos, que se observan con diferente frecuencia, siendo un fenómeno multifactorial cuyos resultados son imposibles de igualar. Es importante la coordinación, unificación de criterios con la institución, así como la implementación de las técnicas de motivación laboral en el trabajo.

Palabra clave: Ausentismo, Ausentismo Laboral, Motivación, Motivación Laboral.



**EXPERIMENTAL NATIONAL UNIVERSITY
OF THE WESTERN PLAINS "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERECTORATE OF PLANNING
AND REGIONAL DEVELOPMENT
POSTGRADUATE AREA COORDINATION
MASTER'S DEGREE IN PUBLIC MANAGEMENT**

**LABOR MOTIVATION TECHNIQUES FOR THE PREVENTION OF THE
ABSENCE OF THE DEPARTMENT OF ADMINISTRATION AND
FINANCES OF THE INSTITUTE OF INFRASTRUCTURE OF THE STATE
APURE**

Author: Mariuska Zuñiga

Tutor: Dr. Aristóbulo Leguizamón

Date: January 2020

ABSTRACT

The present investigation was oriented to propose techniques of labor motivation for the prevention of the absenteeism of the workers of the department of administration and finances of the Autonomous Institute of Infrastructure of the State Apure. Special Degree Work presented as a requirement to qualify for the Master's Degree in Public Management. A descriptive, quantitative, field investigation was carried out, in the feasible project modality, the direct population was taken into account for the study that is represented by all the members of the administration and finance department of the Autonomous Institute of Infrastructure of the State Apure composed of 20 workers, the technique used was the survey and as a data collection instrument the 12-item content questionnaire was applied. The validity was in the opinion of three (03) experts and the reliability was determined through the Conbrach Alpha Method. From the results according to the data obtained and the application of the instrument, it was concluded that Work Absenteeism is highly notable and there are two factors (internal and external Absenteeism in the Autonomous Institute of Infrastructure of the State Apure is an important problem that requires a preventive approach and risk control. It is conditioned by both internal and external factors, which are observed with different frequency, being a multifactorial phenomenon whose results are impossible to match. It is important to coordinate, unify criteria with the institution, as well as the implementation of work motivation techniques at work.

Keyword: Absenteeism, Labor Absenteeism, Motivation, Labor Motivation.

INTRODUCCION

El Ausentismo Laboral ha ido aumentando a nivel mundial a través de los años, es una problemática que se está presentando en la actualidad con mucha frecuencia, y por consiguiente en el personal del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, no es la excepción, afectando a miles de instituciones tanto públicas como privadas. Cabe destacar, que el ausentismo laboral es un fenómeno costoso, ya que cuando los trabajadores no asisten por enfermedad o accidentes laborales, el impacto que sufre la institución, es en el ámbito económico y operativo.

Por esta razón, la presente investigación tiene por objetivo general proponer técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, para el mejoramiento de la eficacia tanto del departamento como la institución en general.

Para el logro de los objetivos de esta investigación, fue necesaria la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos a los trabajadores de la institución específicamente al área objeto de estudio, a fin de obtener resultados que permitan dar respuesta a ciertas interrogantes como: ¿Cuáles son los factores de ausentismo laboral de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure? ¿Cómo son las técnicas de motivación laboral del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure? ¿Cómo diseñar técnicas de motivación laboral se pueden emplear para la prevención del ausentismo en el Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure?

En este sentido el estudio está enmarcado en un enfoque cuantitativo, modalidad proyecto factible, desarrollado de acuerdo a la normativa de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ). Este trabajo de investigación se encuentra estructurado en seis (06) capítulos los cuales se mencionan a continuación:

Capítulo I, el cual comprende: planteamiento del problema, objetivos de la investigación y justificación.

Capítulo II, referente al Marco Teórico Referencial, que incluye: antecedentes de la investigación, reseña histórica de la Institución, bases teóricas y legales y Operacionalización de variables.

Capítulo III, referido al Marco Metodología, en el cual se especifica: enfoque epistemológico, tipo de investigación, diseño, población y muestra, técnicas de recolección de datos e instrumentos, validez y confiabilidad, técnicas de análisis de datos y procedimientos metodológicos y por último las referencias bibliográficas.

Capítulo IV, referente a la presentación y análisis de los resultados, los cuales se expusieron en cuadros estadísticos de distribución de frecuencia y porcentaje, así como, en gráficos de tortas para una mejor interpretación.

Capítulo V, relacionado con las conclusiones y recomendaciones, hechas de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Capítulo VI, la propuesta sobre Técnicas de Motivación Laboral para la prevención del ausentismo de los trabajadores del Instituto Autónomo de infraestructura del Estado Apure, área de estudio Departamento de Administración y Finanzas, conformada por la presentación, objetivos de la propuesta, justificación, fundamentación teórica y legal, factibilidad y administración de la propuesta. Por último las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad el comportamiento, que tienen las personas dentro de una institución es un reto nunca antes visto, empezando por los gerentes que hoy constituyen una de las tareas más importantes; por consiguiente, la organización debe buscar estrategias o técnicas de motivación laboral para evitar el flujo del capital humano que tiene a su cargo, ya que es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización mediante la motivación del personal que integra la institución.

Según Chiavenato (2003) el ausentismo es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no.

Es por ello, que uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones es el mejoramiento continuo del personal que lo integra. La administración de los recursos humanos existe para mejorar la contribución de las personas en las organizaciones, así como también de estudiar de qué manera pueden mejorar las condiciones de los mismos y evitar el descontento por parte del trabajador de la organización; es decir que el departamento de recursos humanos es vital dentro de la misma, ya que es el

más indicado para satisfacer las necesidades de cada integrante en la organización.

En base a lo anterior, el departamento de recursos humanos ayuda a la organización con su desarrollo mediante la evaluación de las necesidades cambiantes de ésta, y el equipamiento de sus trabajadores con las herramientas necesarias. Aunque los empleados pueden ser los beneficiados directos de los programas de desarrollo, con el mejoramiento de sus condiciones salariales, la activación de incentivos de acuerdo a sus cualidades y responsabilidades dentro del ente laboral, o ya sea con programas de formación adicionales, le otorga a la organización rendimientos en el volumen de trabajo y ganancias a corto o largo plazo.

Del mismo modo, el ausentismo laboral puede producirse por la presencia de varios factores, aspectos y fuerzas que interactúan entre sí, provocando que el trabajador no pueda presentarse en su sitio de trabajo, sea por motivos justificados o no. Es relevante referir que en muchos países los trabajadores están protegidos en caso de que el ausentismo del trabajador sea por razones de fuerza mayor. Por ejemplo enfermedades, calamidades familiares. Uno muy importante referir es el caso de las mujeres en periodo de lactancia (en Venezuela) que gozan de periodos especiales para amamantar a sus hijos recién nacidos establecido en el Artículo 345 de la LOTTT.

En este aspecto laboral y que genera problemas entre la institución y el trabajador. Razón por la cual toda institución debe estar muy atenta a él para tomar los correctivos pertinentes en cada caso, puede ser motivada por estrés, fatiga, falta de motivación, insatisfacción personal, baja calidad de vida, relaciones apáticas con los compañeros de labores y gerentes.

De acuerdo a lo anterior expuesto, esto significa que los gerentes requieren planearse estrategias o técnicas motivacionales para evitar el ausentismo y retener a sus trabajadores, asumiendo el papel de gerentes definiendo claramente el trabajo a realizar y los resultados esperados; tratar a cada trabajador como una persona; ofrecer oportunidades para la toma de decisiones participativa; establecer canales de comunicación eficaces; buscar trabajos desafiantes; ofrecer elogios, reconocimiento y confianza cuando sea necesario.

A pesar de todo el Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, de manera armónica con el entorno institucional, ejerciendo autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto con sus trabajadores y demás miembros de la institución; tomar decisiones, trabajando de manera conjunta hacia la consecución, con calidad, de los objetivos institucionales y mejorar su desempeño. En atención a lo expuesto, cuando en una institución no se utilizan técnicas de motivación laboral, pueden presentarse una serie de problemas, uno de ellos es el ausentismo, el cual puede dificultar al gerente realizar sus actividades de la mejor forma trayendo como consecuencia la desmotivación y abandono de los puestos de trabajo por parte del personal a su cargo.

En este contexto de estudio del personal del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure, especialmente en el departamento de administración y finanzas, se ha venido observando una situación de ausentismo y apatía por parte de los trabajadores, donde surge una desmotivación del personal que labora en la institución, ya que no se utilizan técnicas de motivación laboral orientadas a evitar el ausentismo del personal administrativo.

De allí parte esta investigación, ya que la gerencia de recursos humanos, los cuales cumplen un rol importante en la motivación del personal, porque a través de los mismos se lograran objetivos macros de la institución, mientras que este personal no se motive, no se incentive al logro, se fracasará en el intento de hacer cosas nuevas en la gerencia.

Por consiguiente, la presente investigación, se encamina a dar respuesta a las siguientes interrogantes que se derivan de este estudio:

¿Cuáles son los factores de ausentismo laboral de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure? ¿Cómo son las técnicas de motivación laboral del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure? ¿Cómo diseñar técnicas de motivación laboral se pueden emplear para la prevención del ausentismo en el Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure?

En atención a lo expuesto, el presente estudio está dirigido a proponer técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo del personal adscrito al Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, como una solución accesible para mejorar el funcionamiento de la institución, la labor administrativa y las relaciones interpersonales entre gerentes y trabajadores.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo de los trabajadores del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.

Objetivos Específicos

Describir los factores de ausentismo laboral de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure.

Determinar las técnicas de motivación laboral del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure.

Diseñar técnicas de motivación laboral para evitar el ausentismo de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.

Justificación de la Investigación.

El Gerente, dentro de su desempeño debe actuar con liderazgo, incentivando a su personal mediante la motivación laboral de los compañeros de trabajo que están a su cargo, con el propósito de comprometerlos a participar proactivamente en beneficio individual, grupal e institucional. En este sentido, indica que la motivación explica porque algunas personas trabajan con empeño y otras no; en este último caso, los objetivos, las estrategias y las políticas tienen pocas probabilidades de éxito, pues empleados y gerentes no están motivados para trabajar.

Según lo expuesto, esta investigación se justifica por lo siguiente: Primeramente, está dirigida, a darle solución a un problema de ausentismo laboral por parte del personal del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure. Valiéndose de la aplicación de técnicas de motivación laboral en la institución objeto de estudio, lo que facilita el cumplimiento de las metas y objetivos, el incremento de la calidad y el desarrollo de la institución. Segundo, las técnicas de motivación laboral, van a permitirle al personal, trabajar en un clima organizacional propicio para enfrentar con seguridad

aspectos y situaciones difíciles, además de poder asumir riesgos y compromisos, teniendo la iniciativa y el optimismo para hacerlo.

Así mismo, las técnicas, pueden favorecer las relaciones interpersonales entre los gerentes y trabajadores, haciéndose presente el respeto a los valores, creencias, ideologías, opiniones y puntos de vista de los grupos que integran la organización. En lo institucional el cuerpo gerencial podrá estar capacitado para ofrecer el buen trato de sus trabajadores, guiando su trabajo y su comportamiento, conociendo sus necesidades y las realidades de la institución que dirigen, en donde equipos de trabajo bien consolidados pueden trabajar positiva y constructivamente en beneficio de todos.

Por otro lado en lo gerencial, la investigación puede contribuir a mejorar el desempeño profesional de los gerentes y trabajadores, en busca de la satisfacción laboral y la gestión gerencial, además del buen desarrollo de las actividades administrativas, enfrentado los retos que implica el desempeño de las funciones, beneficiando con ello a la colectividad, al disponer de una institución con funcionamiento de calidad. Finalmente en lo metodológico, los resultados de esta investigación pueden servir como base para el desarrollo de futuros trabajo que tengan relación con el tema de la motivación laboral y el ausentismo en el medio gerencial.

El área de investigación es: ciencias económicas y sociales, el subárea es: desarrollo empresarial y PYMES, y la línea de creación intelectual es: gestión de los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEORICO O REFERENCIAL

Según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016) señala que el “Marco Referencial comprende una revisión de los trabajos previos realizados sobre el problema en estudio y (o) de la realidad contextual en la que se ubica. Dependiendo de la naturaleza del Trabajo o la Tesis, el marco referencial puede comprender aspectos teóricos, conceptuales, legales, situacionales de la realidad objeto de la investigación u otros según convenga al caso. En este marco usualmente se explican los conceptos y términos relacionados con el problema en estudio. Sin embargo, si resultara más conveniente por el enfoque de investigación adoptado, estas definiciones pueden presentarse en el capítulo de la metodología o en un glosario anexo” (p.34).

Antecedentes de la Investigación

La revisión de distintas fuentes, ha permitido seleccionar algunas investigaciones relacionadas con el tema de estudio planteado, ellas son:

Antecedente Internacional

Analizan Jiménez y Marrugo (2017), Universidad de Cartagena, facultad de ciencias económicas, Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de administrador de empresas, en su investigación titulada “Análisis de los factores que generan Ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena”, tuvieron como objetivo analizar las causas que generan ausentismo laboral en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL, sede Cartagena de Indias.

El tipo de investigación fue descriptiva y de carácter cualitativo y analítico. La población estuvo conformada por 178 personas que laboraban en esa organización y la muestra constó de 75 agentes educativos. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la observación. Se concluyó de la investigación que la causa más recurrente de las ausencias del personal son los problemas al interior del hogar o de carácter personal.

Asimismo, es notable que los agentes educativos al tener problemas en su núcleo familiar, ya sean de tipo económico o social, afecta la parte emocional y motivacional, haciendo deficiente el rendimiento laboral.

Antecedentes Nacionales

Desde otra perspectiva Rengifo (2017), Universidad de Carabobo, facultad de ciencias de la salud, trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar para al título de magíster en salud ocupacional e higiene del ambiente laboral, realiza una investigación titulada “Ausentismo Laboral del personal de un núcleo de una institución universitaria pública”, donde propuso como objetivo analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral y los tipos de ausentismos laboral que se presentan en el personal docente, administrativo y obrero del núcleo académico Miranda del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.

El tipo de investigación fue descriptiva de campo de corte transversal, desde una aproximación cuantitativa. La población estuvo conformada por 25 personas quienes laboran en esta institución (10 docentes, 5 personal de servicio y 10 personal Administrativo). Como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario de opinión. La conclusión de la investigación fue que entre los factores de orden médico, personales, empresariales y de riesgo laboral que condicionan el ausentismo laboral en el personal docente, administrativo y obreros adscritos

al Núcleo Académico Miranda del IMPM se encuentran: desadaptación al puesto de trabajo, el exceso de trabajo, la falta de liderazgo, la falta de supervisión, el clima organizacional insostenible, un ambiente de trabajo con poca ventilación, el ruido en el medio laboral, condiciones ergonómicas inadecuadas.

Finalmente, Blanco (2016), en su 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.

Se observó a través de los análisis de los resultados que la organización cuenta con el personal adecuado, conocen los objetivos y avalan las labores de supervisión, poseen inquietudes importantes sobre la existencia de ausentismo laboral en el departamento, lo cual afecta parcialmente las diversas actividades que desarrolla la unidad en conjunto.

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.

Los antecedentes antes citados son importantes y se relacionan con esta investigación ya que permiten corroborar la necesidad que posee el personal trabajador (Administrativo del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure) a que se les motive, a través de acciones personales y académicas, a fin de lograr la calidad de la gestión administrativa e institucional, además de mantener excelentes relaciones interpersonales, en vías de garantizar un mayor rendimiento y motivación laboral.

Teoría que Sustenta la Investigación

Teoría del reforzamiento de Burrhus Frederick Skinner (1948).

La teoría del reforzamiento elaborada por Skinner, también conocida como condicionamiento operante o condicionamiento instrumental, intenta explicar la conducta humana en correspondencia con el medio ambiente o los estímulos que la rodean. Mediante el método experimental, Skinner llega a la conclusión de que la aparición de un estímulo desencadena una respuesta en la persona. Si esta respuesta es condicionada utilizando reforzadores positivos o negativos, se podrá ejercer una influencia en dicha reacción o conducta operante, la cual puede potenciarse o inhibirse.

Según Skinner estableció que la conducta se mantiene de un contexto o situación a otra siempre que las consecuencias, es decir los reforzadores no cambien o lo hagan siguiendo unas ciertas lógicas, "reglas" que hay que

descubrir. Como consecuencia, tanto el comportamiento humano como el animal pueden ser condicionados o modificados utilizando una serie de estímulos que el sujeto puede considerar satisfactorios o no. Explicado de una manera más sencilla, la Teoría del reforzamiento hace hincapié en que una persona tiene más probabilidades de repetir una conducta que es reforzada de manera positiva, así como será más probable que repita aquellas que estén asociadas a estímulos o refuerzos negativos.

Teoría de la equidad Laboral de Stacey Adams (1963).

La teoría de la equidad intenta explicar la satisfacción relacional en términos de percepciones de tarifas / distribuciones injustas de recursos dentro de las relaciones interpersonales. La teoría de la equidad fue desarrollada en 1963 por John Stacy Adams, quien afirmó que los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás (Adams, 1965).

La creencia es el trato justo del valor de personas lo que les provoca motivación para mantener la imparcialidad que se mantiene dentro de las relaciones de la organización y con sus compañeros de trabajo. La estructura de la equidad en el lugar de trabajo está basada en la proporción de insumos a los resultados. Insumos son las contribuciones hechas por el empleado de la organización.

Teoría de las expectativas de Víctor Vroom (1964).

Esta teoría de las expectativas puede ayudar a los managers a entender por qué los individuos están motivados a elegir entre varios comportamientos. Para mejorar la conexión entre performance y resultados los mandos deben utilizar sistemas de compensaciones que atenen bien las

remuneraciones al desempeño. Los mandos deben asegurarse también que las recompensas ofrecidas sean merecidas y deseadas por sus destinatarios.

Para mejorar la conexión entre performance y desempeño los mandos deben usar el entrenamiento para mejorar las capacidades del empleado y ayudarlos a creer que el esfuerzo extra conllevará a una mejor performance.

Respecto a la teoría de las expectativas. En 1964 Víctor Vroom, definió la motivación como un proceso controlado por el individuo que administra sus elecciones dependiendo el resultado que desee obtener. En la teoría de Vroom dentro del comportamiento organizacional, lo básico de la motivación se compone de tres dimensiones:

La expectativa del individuo de que el esfuerzo conducirá al rendimiento previsto. La Instrumentalidad de este rendimiento se basa en el logro de un resultado determinado. La conveniencia del resultado (conocido como valencia) para el individuo. Vroom introduce tres variables dentro de la teoría de la expectativa: Valencia (V) Expectativa (E) e Instrumentalidad (I).

- Valencia: Mide el valor que una persona le da a determinada recompensa.
- Expectativa: Mide la confianza de la persona en ser capaz de obtener los resultados esperados. Es una medida puramente subjetiva de lo que cree el individuo en sí mismo.
- Instrumentalidad: Mide la extensión por la cual un individuo cree que su manager u organización repartirá las recompensas que fueron prometidas.

En resumen la teoría de la expectativa de Vroom se basa en que: Un individuo está motivado si cree que: Hay una correlación positiva entre esfuerzo y desempeño. Un desempeño destacado resultará en una recompensa deseada. La recompensa satisfecerá una necesidad importante. El deseo de satisfacer la necesidad debe ser lo suficientemente fuerte para realiza un esfuerzo que valga la pena.

Bases Teóricas de la Investigación

En este aspecto del estudio comprende: ausentismo, ausentismo laboral, factores del ausentismo laboral, causas del ausentismo laboral, consecuencias del ausentismo laboral, tipos de ausentismo laboral, motivación laboral, técnicas de motivación laboral; Técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo en los trabajadores, basándose en la siguiente premisa.

Conceptualización de Ausentismo

El ausentismo se puede decir que, es la ausencia del trabajador a la empresa no ocasionada por enfermedad, o licencia legal. En síntesis, se dice que ausentismo es la suma de los periodos en que los empleados de una organización que no estén en el trabajo. Para las organizaciones en general el ausentismo no es más que la ausencia de los trabajadores en momentos en que deberían estar trabajando normalmente, esto no incluye las vacaciones regulares, o las ausencias debidas a accidentes en el trabajo y otros motivos que dependen de la propia organización.

El ausentismo es no presentarse a trabajar, es difícil que el trabajo se lleve a cabo si los empleados no se presentan, aunque el ausentismo nunca podrá ser eliminado por completo, los niveles elevados ejercerán un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la organización. (p.14)

Así mismo es importante resaltar que no siempre las causas de ausentismo están en el propio trabajador, sino en la organización, en el empobrecimiento de las tareas, en la falta de motivación y estímulo, en las condiciones desagradables de trabajo. Las políticas de personal, el clima organizacional, hasta las relaciones interpersonales pueden generar ausentismo. Es decir, faltas o ausencias de los empleados al trabajo, siendo la suma de los períodos en que los empleados de la organización están

ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no.

El término ausentismo es aceptado por la Real Academia Española (RAE) en su diccionario como sinónimo de absentismo. El concepto alude a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función. El ausentismo aparece en diferentes contextos. En el terreno laboral, la idea hace referencia al incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales. El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo.

En su investigación, Davis K. (2007) Dice que: El fenómeno del ausentismo representa un problema no solamente para el trabajador sino para la empresa, el primero, que se ve afectado en su salario, en la seguridad en el trabajo, en el bajo rendimiento, la calidad de su mano de obra, reincorporación al trabajo, los justificantes para faltar y deficiencias en los servicios que impiden el buen desarrollo y el logro de objetivos, por otro lado la empresa que sufre de las consecuencias y se ve afectada económicamente, en su presentación de bienes y servicios y en el mercado entre otros.

En este sentido, el ausentismo laboral por faltas, se puede dar por alguna enfermedad y el ausentismo no justificado como la inasistencia se puede dar por algún malestar ocasionado por parte de la organización o empresa hacia al trabajador o por problemas familiares y/o personales.

Ausentismo Laboral

El ausentismo laboral se interpreta como la no asistencia, ausencia al trabajo o abandono del puesto de trabajo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, donde quedan excluidos los períodos vacacionales. Es decir, es la suma de los períodos en que los trabajadores, por cualquier motivo, se retardan o no asisten al trabajo en una empresa u organización, ya sea por enfermedad, por licencias o faltas injustificadas. El trabajador juega un rol importante en la empresa debido a que si se ausenta de su centro de trabajo puede perjudicar la productividad de la empresa y puede aumentar considerablemente la carga laboral del jefe o supervisor.

Así mismo Danatro, D. (2014) conceptualiza el ausentismo laboral “como la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado. Sin embargo, casi únicamente se acepta como tal, la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca”. En esta ocasión se percibe por ausentismo laboral que para ser considerado como tal el trabajador debe ausentarse una jornada completa.

“El ausentismo laboral se define como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; por otro lado, el ausentismo de causa médica es el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para el embarazo o prisión”. (OIT, 1991)

Factores del Ausentismo Laboral

La motivación hacia el trabajo: es muy común escuchar en la organización la sentencia: “hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más”. Frecuentemente a este mandato se le da un cariz manipulatorio, como si fuera marionetas a quienes hay que “motivar”. Generalmente se emplea el término como sinónimo de inducción o excitación. Para hacer las cosas más difíciles, se destaca la “motivación por el trabajo”; pero en esta fase se habla de dirección, como si el trabajo fuera el factor hacia el cual tendiese la conducta y como si la labor fuese capaz de iniciar, mantener y dirigir la conducta.

En otras palabras se trata de convertir al trabajo en un fin; sin embargo, resulta evidente que para la mayoría de las personas el trabajo no es sino un medio para lograr otras cosas.

Las organizaciones emplean medios de recompensa o sanción para tratar de influir sobre la conducta de sus miembros; trata de que aprendan cuáles son los tipos de actuación adecuados dentro de la organización a fin de desterrar a los inoperantes. Desde luego, los que se consideran adecuados constituyen de alguna manera a lograr los objetivos de la organización. Es lógico entonces, para que se realice un aprendizaje efectivo, los incentivos o premios deben resultar atractivos para los miembros de la organización; es decir, debe estar constituido de manera que sirvan a estos para lograr sus objetivos personales.

Relación entre actitud y trabajo: Es frecuente que las personas piensen que un trabajador satisfecho o contento produce más; sin embargo, existen otros elementos además de la satisfacción del empleo, que actúa como factores determinantes de la eficiencia de los empleados. Para algunos de estos una alta producción o la estabilidad del empleo, puede significar un

medio para alcanzar otras metas, tales como una buena posición o la adquisición de un nuevo automóvil.

La satisfacción en el trabajo a nivel global variaría de acuerdo con los factores tales como la posición profesional, el sexo, la edad y la experiencia. Puede decirse que una actitud favorable no necesariamente trae aparejada una elevada producción; parece que las actitudes favorables están más relacionadas con el ausentismo, la puntualidad y la estabilidad.

Cultura organizacional: Cada organización tiene su cultura organizacional o cultura corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es conocer esta cultura. Formar parte de una organización significa asimilar su cultura. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte en sus actividades, hacer carrera dentro de ella es participar íntimamente en su cultura organizacional. El modo en el que las personas interactúan en la organización las actitudes predominantes, las presuposiciones subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forman parte de la cultura de la organización.

La cultura organizacional presenta seis características principales:

1. Regulación en los comportamientos observados: las interacciones entre los participantes se caracterizan por un lenguaje común, por terminologías propias y rituales relacionados con conductas y diferencias.
2. Normas: son patrones de comportamiento que comprenden guías sobre la manera de hacer las cosas.
3. Valores predominantes: son los valores que principalmente defienden la organización y que espera que los participantes compartan, como calidad del producto, bajo ausentismo, alta eficiencia.
4. Filosofía: son políticas que refuerzan las creencias sobre cómo tratar a empleado y clientes.

5. Reglas: son lineamientos establecidos y relacionados con el comportamiento dentro de la organización los nuevos miembros deben aprender esas reglas para poder sr aceptados en el grupo.

6. Clima organizacional: es el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: cómo interactúan los participantes, como se tratan las personas unas a otras y como se atienden a los usuarios, etc.

Un supervisor es todo aquel que tiene personas bajo sus órdenes. De acuerdo con esta definición, pertenece por lo menos a tres grupos definidos: el trabajo al que supervisa, el de la dirección del que es representante inmediato, y el de supervisores del que es compañero. De aquí se deduce que sus principales responsabilidades se extienden en cinco direcciones y le obligan a desempeñar de manera efectiva al menos seis papeles diferentes: Guía e instructor de sus empleados.

Ejecutor de ideas: de las propias y de las procedentes de sus superiores o de especialistas del staff.

Miembro del grupo de trabajo de los superiores de su propio nivel.

Subordinado de su propio jefe y de otros de jerarquías superiores.

Medidor, ante los niveles superiores, en cuanto a las necesidades de sus subordinados, tal como son presentadas estas por los delegados sindicales y por los propios interesados.

Causas de Ausentismo Laboral

Según George Bohlander Dice: En la actualidad este fenómeno se ha convertido en un problema particularmente grave, ya que es una de las causas con que más intensidad altera la relación laboral, debido a la alta frecuencia con que se presenta. Es posible observar, en las instituciones modernas, que el combate del ausentismo ya no se libra solo sobre la base de intimidar al personal, debido a la existencia de nuevas modalidades para

el recurso humano utilizando principios en función de los cuales se intenta prevenir el mayor problema laboral, "el ausentismo del personal".

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la ineficiente supervisión, la súper especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la empresa y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

Causas del ausentismo:

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

Consecuencia del Ausentismo laboral

Hay que tener en cuenta que el absentismo laboral es un problema que afecta tanto al trabajador, como a la institución pero también al Estado, porque afecta a la seguridad social. En este sentido, vamos a analizar cuáles son las principales consecuencias que tiene el absentismo laboral en los diferentes ámbitos:

Trabajador:

- Reducción de ingresos debido a sanciones e incluso al despido de forma justificada pudiendo ser un despido disciplinario sin ninguna indemnización u objetivo con una indemnización de 20 días por año.
- Perdida del hilo del trabajo que conlleva una disminución de la productividad.
- Mal ambiente laboral con los compañeros.

Institución:

- Supone un aumento de los costos laborales para la institución, debido a las ausencias del trabajador.
- Empeoramiento del clima laboral.
- Descenso de la productividad y competitividad.

Seguridad Social:

- Aumento del gasto sanitario por enfermedades que no son reales.
- Saturación en la Seguridad Social provocando deficiencias en el servicio.
- Como puedes comprobar el absentismo laboral es un problema importante que genera notables consecuencias en todos los agentes sociales.

Tipos de ausentismo laboral

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

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

Faltas injustificada por certificados médicos.

Faltas por motivos médicos no justificados. Retardos por motivos justificados o no justificados.

Ausentismo general (mixto): Relacionado con el personal ausente durante el periodo prolongado por:

Vacaciones.

Licencias de toda clase.

Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Motivación

La motivación es muy importante para el éxito institucional y empresarial, varias teorías han surgido y sostienen que dada la oportunidad, y el estímulo correcto, los empleados logran alcanzar las metas y objetivos propuestos.

De modo que para entender la conducta humana es necesario un mismo conocimiento de la motivación al respecto Chiavenato (2014) señala que:

“La Motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras, que se traducen en palabras como el deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha). La persona desea poder y status, teme a la exclusión social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación busca alcanzar una meta determinada, el ser humano gasta energía para lograrlo” (p.48).

Motivación Laboral

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

Técnicas de Motivación Laboral

Las Técnicas de motivación laboral son métodos, tácticas o procedimientos utilizados para motivar a los trabajadores de una empresa, y así lograr que sean más productivos, más eficientes, más creativos, tengan un mayor compromiso con la empresa, y estén más dispuestos a brindar una buena atención a los usuarios.

Técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo en los trabajadores

Las técnicas que favorecen un buen clima laboral que permitirá un trabajo cómodo en la institución para todas las personas que forman parte de la organización son las siguientes:

Establecer metas y objetivos: definir unos objetivos institucionales es imprescindible para motivar a los trabajadores. Saber dónde hay que llegar es fundamental para poder ver si se han cumplido las expectativas generadas.

Premiar logros y poner incentivos: cuando se cumplen los objetivos que acabamos de comentar es necesario reconocer a los empleados el trabajo realizado. Para ello, se puede premiar a los trabajadores por conseguir algún objetivo importante o establecer incentivos para empleados que mejoren sus condiciones por los retos que se vayan consiguiendo.

Formación a los trabajadores: cuando los trabajadores reciben formación en la institución reciben un extra de motivación ya que saben que van a aprender nuevas cosas que les va a permitir desarrollarse profesionalmente, adquiriendo nuevas habilidades y conocimientos, que le permitirán mejorar su situación o promocionar dentro de la institución o empresa.

Salario adecuado: aunque para muchos no es lo más importante en un trabajo, el salario es una de las formas de valorar y motivar a los trabajadores. Si el trabajador considera que recibe un salario adecuado para su puesto de trabajo se encontrará motivado para trabajar en el día a día. Es conveniente que no existan grandes diferencias entre trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo para que los trabajadores no se sientan infravalorados.

Sitio ideal en la institución: la institución debe preocuparse por situar a sus trabajadores en los puestos de trabajo que más se adecuen a su perfil. De esta forma, los trabajadores estarán más cómodos ya que harán lo que de verdad les gusta. Es imprescindible tener esto en cuenta en la contratación de trabajadores, pero también se debe revisar con el tiempo para saber si los empleados quieren cambiar de proyecto o hacer otras cosas en la institución.

Integración y participación: es fundamental que los empleados se sientan parte importante de la institución. Por ello, desde el primer momento hay que favorecer la integración de los empleados en la organización. Además, también hay que permitir y potenciar la participación de los trabajadores, para que aporten nuevas ideas para la institución. Eso no significa que se vayan a cumplir todas sus demandas, pero sí tenerlas en cuentas para mejorar los diferentes aspectos de la organización.

Reseña Histórica de la Institución

El Ejecutivo del Estado Apure, en la búsqueda de una estructura organizativa adecuada a las realidades sociales y en aras de consolidar una institución única, cuyas competencias estén orientadas a eliminar las concurrencias de capacidades que puedan ser ejercidas por un solo ente fortalecido, eliminando algunas estructuras burocráticas, fusiona el Instituto Autónomo de Vialidad, Transporte, Puertos y Aeropuertos del Estado Apure (INVIALPA), con el Instituto de la Vivienda del Estado Apure (INVAP), y se crea el Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado de Apure (INFREA), según Gaceta Oficial del Estado Apure, de fecha 24 de Mayo de 2011, Número 588, Extraordinaria, mediante Ley del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA), con el objeto propiciar medidas de estímulo para el fortalecimiento del sector de obras de infraestructura y vivienda en el Estado; incrementar la ejecución de los programas de

inversión en la materia para la racionalización y reducción de los gastos de transformación de dicho sector, en un marco de estímulos objetivos que permitan alcanzar beneficios tanto para el ente resultante de la fusión como para el Estado en General.

Misión

Instituto autónomo orientado a la atención y solución de las necesidades de construcción, reparación y mantenimiento de la infraestructura de la población apureña, con el compromiso de emplear los avances tecnológicos y promover la participación ciudadana en el desarrollo de programas de cogestión a los fines de garantizar la mayor vida útil de las instalaciones como acción tendente a mejorar el bienestar social y desarrollo sustentable del Estado Apure.

Visión

Ser un órgano rector en la construcción, reparación y mantenimiento de infraestructura en todas las áreas urbanas y rurales del Estado Apure, proyectando su imagen como potencia de desarrollo integrado a la comunidad bajo criterios de excelencia, valores y principios, credibilidad y el compromiso de contribuir en la construcción del nuevo estado.

Objetivo General

Propiciar medidas de estímulo para el fortalecimiento patrimonial del sector de obras de infraestructura y vivienda en el Estado y así incrementar la ejecución de programas de inversión en la materia para la racionalización y reducción de los gastos de transformación en dicho sector, en un marco de estímulos objetivos que permitan alcanzar beneficios tanto para el instituto como para el Estado en General.

Objetivos específicos

1. Promover la construcción y controlar la ejecución de servicios de infraestructura y urbanismo en el Estado Apure.

2. Coordinar y ejecutar el mantenimiento de obras públicas, indispensables para el equipamiento y consolidación integral de las comunidades.

3. Gestionar ante todos los organismos del Estado Venezolano los planes necesarios para construir directa e indirectamente vivienda por medio de programas conjuntos.

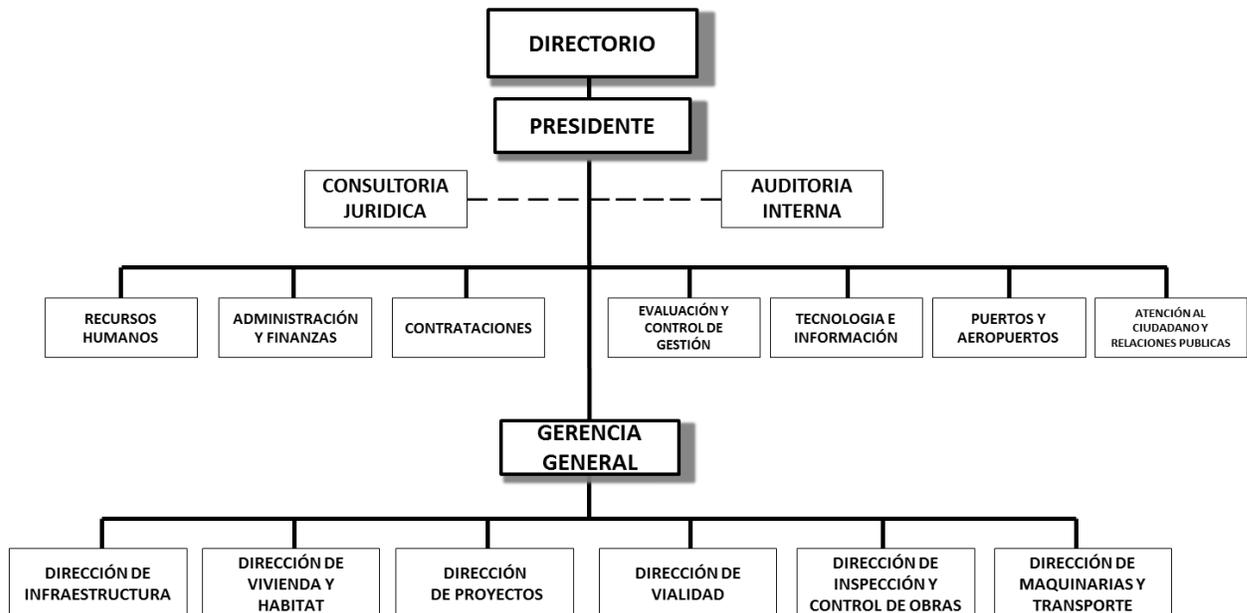
Organigrama general de la institución



INSTITUTO AUTÓNOMO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO APURE

INFREA

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



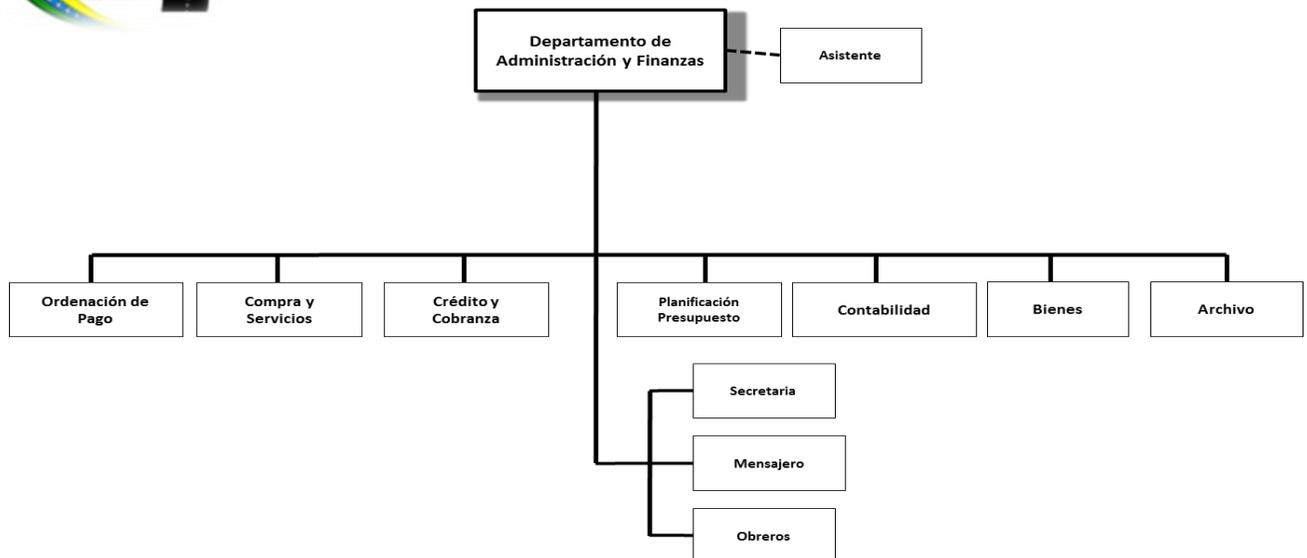
Organigrama específico del área en estudio de la institución



INSTITUTO AUTÓNOMO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO APURE

INFREA

ORGANIGRAMA



Bases Legales que Sustentan la Investigación

La presente investigación referida a las técnicas de motivación laboral para evitar el ausentismo del personal del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, tiene su sustento legal en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; Ley de Estatuto de la Función Pública, LOPCYMAT, Plan de la Patria 2019-2025 y por último la Ley del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Establece en el capítulo V, Artículo 87 que:

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 pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley 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.

Este artículo guarda relación con la investigación por cuanto, el Estado debe garantizar a las personas un trabajo digno. La constitución establece los principios rectores del ejercicio de los funcionarios de la Administración Pública, que le sirven de fundamento a las demás Leyes y Reglamentos del Estado Venezolano, y que por consiguiente son aplicables a las técnicas Motivación laboral para la prevención del ausentismo en el Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.

La Ley del Estatuto de la Función Pública

En el Capítulo V artículo 63 establece: capacitación y desarrollo del personal señala:

El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario o funcionaria público.

El artículo hace referencia a que los trabajadores de una institución tengan una formación y capacitación digna para cumplir con los objetivos institucionales y personales del trabajador y así para proporcionar un servicio de calidad mediante técnicas de motivación en cuantos a nuevos retos que se les presenten en la institución.

Ley del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA)

Título III, disposiciones finales y transitorias: De los Bienes y del Personal de los Institutos Fusionados

Artículo 29: Como consecuencia de la fusión de Instituto Autónomo de Vialidad, Transporte, Puertos y Aeropuertos del Estado Apure (NVIALPA), y el Instituto de la Vivienda el Estado Apure (INVAP), el Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA), absorberá sus competencias y el personal profesional, administrativo, obrero y jubilados, así como el mobiliario, equipos de computación, artículos de oficina, documentos, deudas laborales, expedientes administrativos y demás bienes muebles e inmuebles de dichas instituciones.

Sistema de Variables.

Según Arias, (2016), las variables son todos aquellas que se puede medir, controlar o estudiar en una investigación. En tal sentido, representan características, atributos, rasgos, cualidades o propiedades que se dan en individuos, grupos u objetivo. Es decir, las variables son características de algo. Y se operacionalizan en términos que especifican la forma en que cada variable se manifiesta a los fines de estudio.

De allí, que el investigador conceptualice y caracterice a las variables, a fin de mantener un mismo discurso durante todo el estudio. De allí, que un sistema de variables está constituido por la definición de las teóricas, en términos de variables empíricas; así lo señala Arias (ob. cit), cuando indica que un sistema de variables consiste en una serie de características por estudiar, definidas de manera conceptual y operacional en función de sus indicadores (ver cuadro 1).

Cuadro N° 1. Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Proponer técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.					
Objetivos Especifico	Variable	Indicadores	Ítems	Téc.	Inst.
Describir los factores de ausentismo laboral de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure.	Ausentismo laboral	Ausencia por motivos personales.	1	E N C U E S T A	C U E S T I O N A R I O
		Falta de motivación laboral.	2		
		Relaciones interpersonales	3		
		Falta de supervisión.	4		
		Factores internos y externo	5		
			6		
Dterminar las técnicas de motivación laboral del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure.	Motivación laboral	- Reconocimientos.	7		
		- Políticas Salariales.	8		
		- Condiciones de trabajo.	9		
		- Clima Organizacional.	10		
		- Formación Profesional.	11		
		- Ascensos o escala en los puestos de trabajos.	12		

Fuente: Zuñiga (2019)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016), se refieren a la metodología en la cual “se describen los métodos, técnicas y procedimientos aplicados de modo que el lector pueda tener una visión clara de lo que se hizo, por qué y cómo se hizo. Además, deben mencionarse las razones por las cuales se seleccionó dicha metodología, su adecuación al problema en estudio y sus limitaciones” (p.34).

Por ello, el presente capítulo presenta la aplicación de los conocimientos teóricos en el plano concreto; es decir, la confrontación de los conceptos en el área objeto de estudio. Tiene por finalidad establecer algunos parámetros básicos que deben servir de referencia para guiar la evolución de la investigación. Del análisis precedente, se desprende la definición de los aspectos básicos del estudio como son el diseño, tipo, nivel y modalidad para lograr los fines previstos, así como también el establecimiento del universo o población y muestra objeto de estudio y las distintas técnicas e instrumentos con sus respectivos procedimientos y análisis.

De acuerdo a estos elementos, el presente marco metodológico mostrara como se va a desarrollar la investigación, con el fin de proponer técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo de los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.

Enfoque epistemológico

Esta investigación se fundamenta en el paradigma positivista o cuantitativo, el cual según Palella y Martins (2012), es aquel que asume la objetividad como única vía para alcanzar el conocimiento. Considera que el conocimiento científico como sinónimo de descubrimiento de relaciones causales que existen entre los fenómenos” (p.44). Se ajusta a este estudio debido a que las variables: Ausentismo laboral y motivación laboral.

Tipo de investigación

Una vez que el problema ha quedado lo suficientemente claro y ha sido formulado en toda su complejidad, para situar las características de la información que se necesitan abordar y obtener, se debe delimitar el tipo de estudio de que se trata con su respectivo esquema de investigación que se adecue en relación con los objetivos propuestos. Señala Balestrini, (2016) “según sean los objetivos delimitados, se podrá definir el tipo de estudio de que se trate y por consiguiente se incorporara un esquema de investigación más apropiado para cumplir con la finalidad del estudio” (p.125).

Asimismo, existen cuatro tipos de investigación: documental, de campo, factible y especial. El presente trabajo se convierte en un Proyecto factible, que según la UPEL (2016) “consiste en la investigación y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas o necesidades de organizaciones o grupos sociales...” (p. 12). Por ende, la investigación plantea Proponer técnicas de motivación laboral para evitar el ausentismo de los trabajadores del Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.

Nivel de la Investigación

El nivel de investigación es descriptivo, por cuanto se describirá un evento y los hechos que lo generan en un contexto determinado, así como también conformar un punto de partida para nuevas investigaciones en este sentido se busca identificar los factores motivacionales determinantes, presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA). Por cuanto la recolección de los datos se hará directamente de la fuente primaria, los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.

Diseño de la investigación

El Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016) diseño de la investigación “se refiere a la explicación del modelo metodológico asumido” (p.34).

En este sentido, el estudio corresponde a una investigación de campo aplicado en el departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure se localizan una serie de variables de carácter social, que seguirán el diseño de investigación no experimental, descriptiva, cuyo contexto aborda la problemática de estudio.

Población y Muestra

El Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016) Población y muestra se describe el universo afectado por el estudio, el grupo seleccionado, las características, tamaño y metodología seguida para la selección de la muestra o de los sujetos, la asignación de las unidades a grupos o categorías y otros aspectos que se consideren necesarios. En el caso de los estudios de campo realizados con enfoques en los cuales los conceptos de población y muestra no sean aplicables, se describirán los sujetos, fenómenos o unidades de la investigación, así como también los criterios utilizados para su escogencia. (p.34).

Población

La población se relaciona con el escenario donde se efectuó la investigación, se seleccionó los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure. Con el hecho de proponer alternativas y técnicas de motivación laboral y disminuir el ausentismo de dicho personal. A los efectos de llevar a cabo la investigación, el departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado apure, cuenta con una población de cincuenta (20) trabajadores en total, para dicho estudio (ver cuadro 2).

Muestra

En la muestra por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales. Por lo tanto se tomó la totalidad de la misma, es decir los 20 trabajadores.

Cuadro N° 2. Muestra representativa de la población en estudio

Departamento Administración y Finanzas del INFREA	Cantidad
Jefe del Departamento	1
Trabajadores Administrativos	19
Total	20

Fuente: Zuñiga (2019).

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos son las diferentes formas de alcanzar la información. Para ello, se deben aplicar instrumentos que son recursos de los cuales se vale el investigador para poder obtener resultados.

Técnicas

En atención a Arias (2016), plantea que la técnica “es el procedimiento o forma particular de obtener datos de información” (p.65).

En función de los objetivos definidos, el presente estudio plantea Proponer técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo en los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, ubicado en la modalidad de Proyecto Factible se empleara para recolectar y analizar la información la encuesta, por cuanto es una técnica que pretende obtener información mediante un proceso de comunicación verbal reciproca con el fin de recoger información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en estudio.

Instrumento de Recolección de Datos

El Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016) señala que en el Instrumento “se describen los instrumentos de recolección de datos y (o) materiales utilizados en el estudio, con indicación de su validez, confiabilidad y métodos seguidos para obtenerlas, si fuera pertinente” (p.35). El instrumento se utiliza para realizar la encuesta y el medio constituido por una serie de preguntas sobre un determinado aspecto a investigar. El instrumento seleccionado fue el cuestionario, contentivo de 12 ítems con opciones de respuesta de sí y no.

Validez del Instrumento

Para validar el instrumento se hará uso del juicio de expertos, tres (03) expertos: (02) metodología de investigación y (01) en recursos humanos para que determinen su validez, generando los juicios necesarios que permitieron optimizar las condiciones del mismo, en relación a la pertinencia entre objetivos y los ítems del instrumento, redacción apropiada de los ítems, extensión del instrumento y coherencia del mismo, aplicándose al cuestionario.

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, y otros, (2014) se refiere “Al grado en que su aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p. 56) Se determina mediante varias técnicas con las cuales se calcula la confiabilidad del instrumento de medición utilizando fórmulas que producen coeficiente de confiabilidad.

Técnicas de Análisis de datos

Las técnicas de análisis de datos son herramientas útiles para organizar, describir y analizar los datos recogidos con los instrumentos de investigación. El análisis de datos encierra dos procedimientos: la organización de los datos, la descripción y análisis de los datos.

De manera, que en este caso, la información recolectada será procesada de la manera siguiente: los datos se codificaron, tabularon y organizaron en cuadros estadísticos de distribución de frecuencia absoluta y porcentual con sus respectivos gráficos, los cuales luego fueron analizados e interpretados estos datos, relacionándolos con los objetivos y teorías respectivas de acuerdo a cada una de las variables: ausentismo laboral y motivación laboral.

Procedimientos Metodológicos Empleados

El Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016) se refiere al procedimiento cuando “se presenta un resumen de cada paso de la ejecución de la investigación” (p.35).

Considerando que el estudio se enmarcara en una modalidad de tipo proyecto factible, el mismo se desarrollara en cuatro fases las cuales son las siguientes:

Fase I. Reconocimiento del área de estudio. Corresponde a la realización de visitas con el propósito entablar comunicación con los trabajadores del Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, con el fin de lograr un acercamiento y señalar el objetivo de la investigación.

Fase II. Revisión de documentación, registros y archivos. Se recopiló diversos materiales de tipo bibliográfico y documentales seleccionados de acuerdo a la investigación cuya información es relevante para el desarrollo del estudio.

Fase III. Aplicación del Instrumento. Realizar contacto directo con el personal los trabajadores del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, con la finalidad de obtener la información requerida en la investigación.

Fase IV. Análisis y presentación de los resultados. Consiste en presentar la información en tablas, gráficos, cuadros, etc., con el fin de interpretar el significado de los resultados con las teorías consultadas, identificación de los elementos de la situación en estudio y elaboración de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario al personal del Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure, exponiéndose en cuadros estadísticos de distribución de frecuencias absolutas y relativas por variables, con sus respectivos gráficos y análisis concerniente, de acuerdo a las opciones: sí y no.

Cuadro N° 3

Variable: Ausentismo Laboral

Nº	Ítems	Sí		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
1	¿Cree usted que la usencia a su puesto de trabajo se debe a motivos personales o familiares?	9	45	11	55	20	100

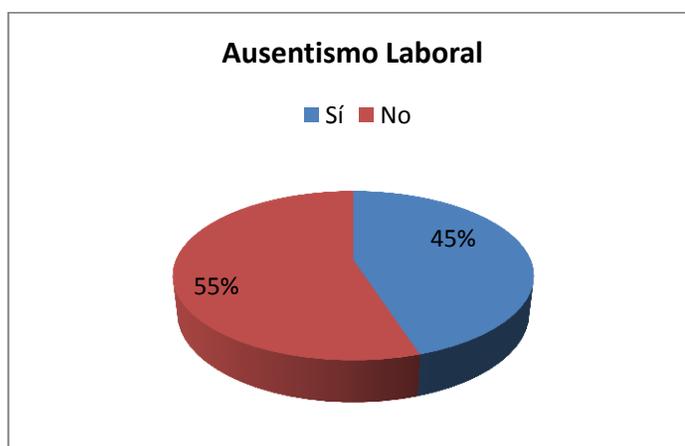


Gráfico 1. Ausentismo Laboral

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: se describe la variable de ausentismo laboral, representada en el cuadro 3, grafico 1, en cuanto al ítem 1, si la usencia en su puesto de trabajo se debe a motivos personales o familiares, el 45% señalo que sí y el 55% manifestó que no.

Cuadro N° 4

Variable: Ausentismo Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
2	¿Cree usted que el ausentismo laboral en el Departamento se debe a la baja motivación en el trabajo?	16	80	04	20	20	100

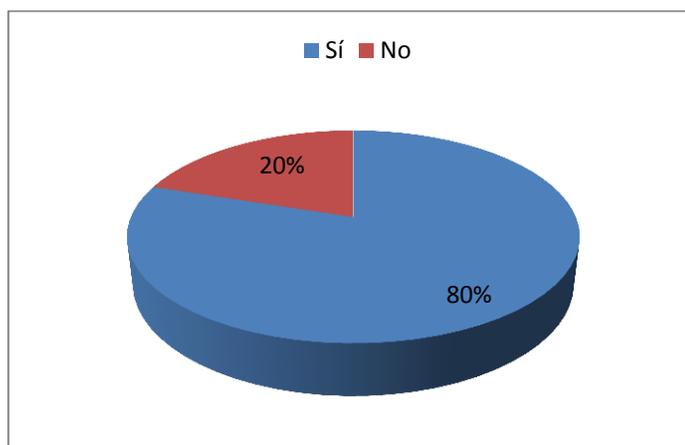


Gráfico 2. Ausentismo Laboral

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: Tomando en consideración los datos estadísticos presentes en la representación gráfica 2, sobre la baja motivación en el trabajo como una de las causas más importante que genera el ausentismo laboral en el

Departamento sujeto a estudio, el 80% de la muestra afirman completamente que este elemento es una causal de ausentismo laboral.

Cuadro N° 5

Variable: Ausentismo Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
3	¿Considera usted que el ausentismo en el departamento genera descontento a los demás trabajadores que sí cumplen con su trabajo?	18	98	2	2	20	100

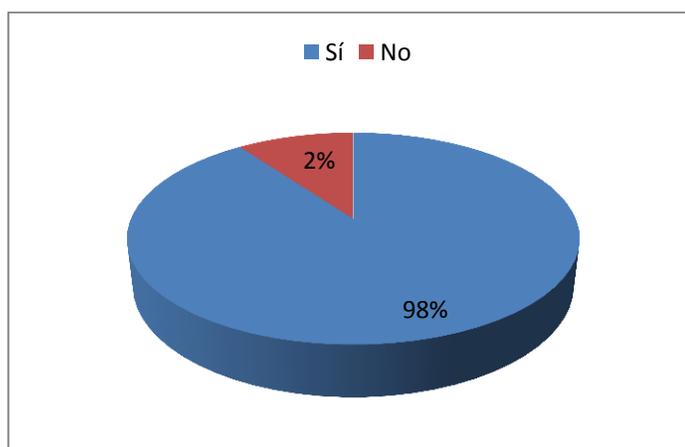


Gráfico 3. Ausentismo Laboral

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: en el cuadro 5, ítem 3, indiscutiblemente que el ausentismo en el departamento genera descontento a los demás trabajadores que sí cumplen con su trabajo y así se demuestra en la representación gráfica 3, toda vez que el 98% de las personas encuestadas en la presente investigación afirman la situación del caso.

Cuadro N° 6

Variable: Ausentismo Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
4	¿Se lleva un registro para el control de las ausencias de los trabajadores en el departamento?	17	97	03	3	20	100



Gráfico 4. Control de Asistencia

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: dando respuesta al cuadro 6, ítem 4, si se hace seguimiento y control a las ausencias de los trabajadores en el Departamento, el 97% reveló, sí. Cabe señalar, que para un mejor manejo de las ausencias del trabajador es necesario la existencia de un registro y control de asistencias que guíen y orienten la gestión administrativa en consonancia con el Departamento de Recursos Humanos.

Cuadro N° 7

Variable: Ausentismo Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
5	¿Uno de los factores internos por los que usted falta a su puesto de trabajo es debido a causas médicas?	12	60	08	40	20	100

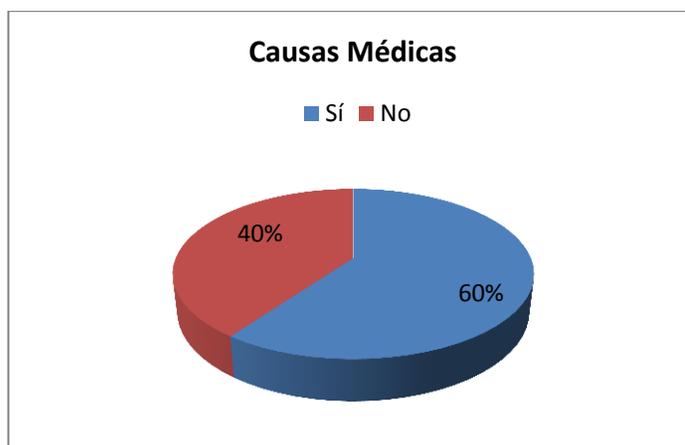


Gráfico 5. Causas Médicas

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: De acuerdo a los resultados de la representación el 60% de los consultados están de acuerdo que las causas que genera el ausentismo laboral en el Departamento de Administración y Finanzas lo constituyen los problemas por motivos de enfermedad que padecen los integrantes del grupo familiar del trabajador

Cuadro N° 8

Variable: Ausentismo Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
6	¿Uno de los factores externos por los que usted falta a su puesto de trabajo se debe a la situación socioeconómica del país?	15	85	05	15	20	100



Gráfico 6. Situación Socioeconómica

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: indudablemente que la situación país actualmente nos afecta a todos por igual, dando repuesta a la interrogante planteada en el cuadro 8, ítem 6, mediante la representación gráfica 6, nos indica que el 85% de las personas encuestadas afirman estar afectadas por la situación socioeconómica del país.

Cuadro N° 9

Variable: Motivación Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
7	¿Cree usted que el departamento le reconoce el trabajo que usted desempeña?	03	50	17	50	20	100



Gráfico 7. Reconocimiento

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: indudablemente que la situación país actualmente nos afecta a todos por igual, dando repuesta a la interrogante planteada en el cuadro 8, ítem 6, mediante la representación gráfica 6, nos indica que el 97% de las personas encuestadas afirman estar afectadas por la situación socioeconómica del país.

Cuadro N° 10

Variable: Motivación Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
8	¿Las políticas salariales que implementa la institución satisfacen sus necesidades básicas?	06	30	14	70	20	100

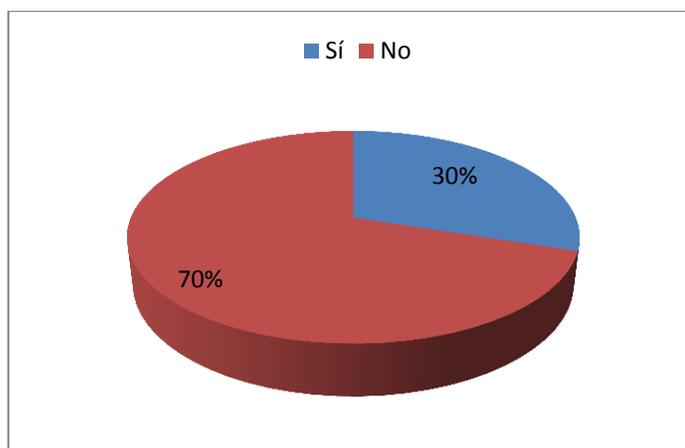


Gráfico 8. Políticas Salariales

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: se evidencia actualmente que las políticas salariales que se implementan en el departamento no son los adecuados, como lo indica la representación gráfica del ítem 8, gráfica 8, nos señala que el 70% de las personas encuestadas niegan estar satisfecho con dichas políticas.

Cuadro N° 11

Variable: Motivación Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
9	¿Cree usted que las condiciones físicas del ambiente de trabajo son las adecuadas (sanitarios, recursos materiales y mobiliarios)?	13	65	07	35	20	100

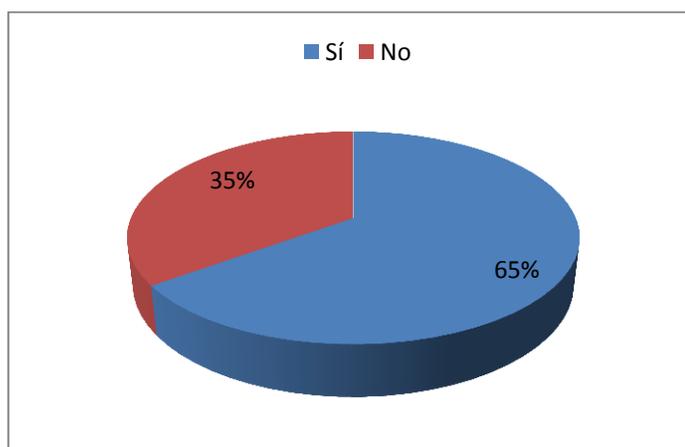


Gráfico 9. Condiciones Físicas

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos de la interrogante en el cuadro 11, ítem 9, arrojo como resultado que el 65% del encuestado manifiesta estar de acuerdo con las condiciones físicas del Departamento de Administración y Finanzas lo constituyen. Cabe destacar que el 35% manifestó no estar acuerdo por motivos de aguas blancas en los sanitarios y los pocos recursos de materiales con que cuenta actualmente el departamento.

Cuadro N° 12

Variable: Motivación Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
10	¿Se siente usted a gusto en el clima organizacional y ambiente de trabajo que lo rodea?	15	75	05	25	07	100

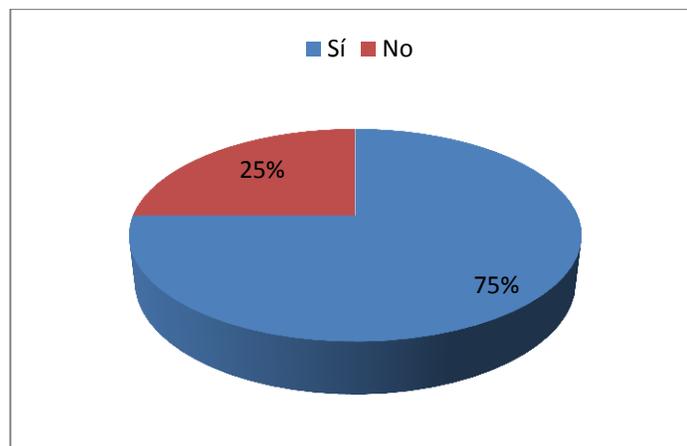


Gráfico 10. Relaciones Interpersonales

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: En la respectiva representación gráfica 10, se muestra que el 75% de los trabajadores tienen buenas relaciones con sus compañeros y jefe inmediato. Un agradable clima laboral y la motivación de los empleados harán crecer la creatividad y las ideas nuevas a su vez facilitarán la interrelación del trabajador con el entorno y los compañeros.

Cuadro N° 13

Variable: Motivación Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
11	¿Recibe usted inducción de talleres, cursos, charlas sobre lo que usted desempeña?	01	1	19	99	07	100

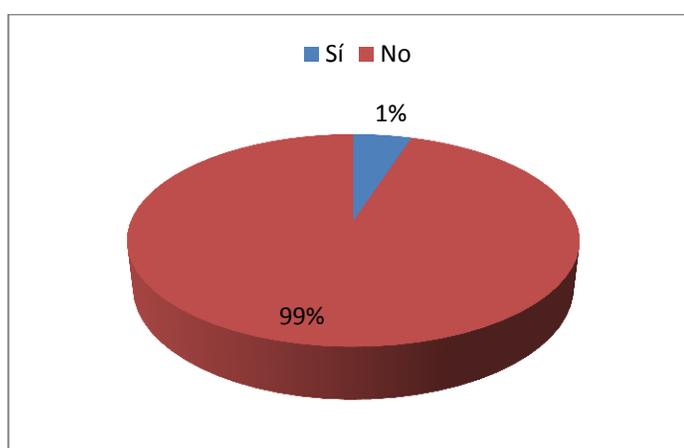


Gráfico 11. Capacitación

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: Los efectos de la falta de capacitación de los trabajadores. Se dio respuesta al cuadro 13, ítem 11, gráfico 11 donde se detalla que el 99% de los encuestados manifiestan no recibir inducciones de formación sobre las funciones y actividades que desempeñan dentro su cargo funcional. Ya que sin una formación adecuada, los empleados, tanto nuevos como los actuales no reciben la información y no desarrollan el conjunto de habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas en su máximo potencial, teniendo una eficiencia y eficacia en sus labores.

Cuadro N° 14

Variable: Motivación Laboral

N°	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
12	¿Cree usted que el Instituto considera al departamento de administración y finanzas al momento de realizar ascensos (manual de estructura de cargos)?	03	3	17	97	20	100

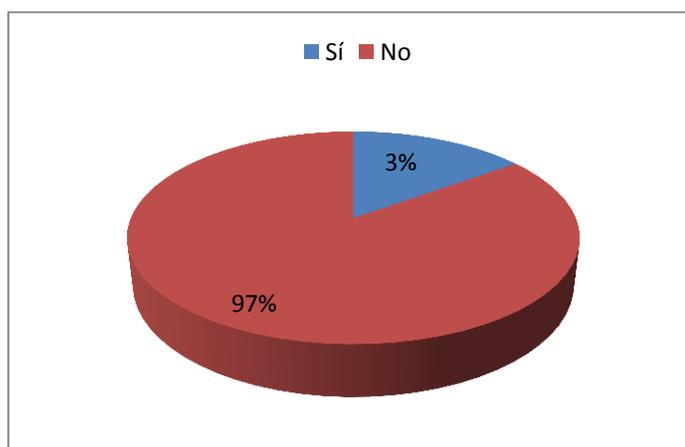


Gráfico 12. Ascensos

Fuente: Zuñiga (2020)

Análisis: En este caso se presentan los resultados del cuadro 14, ítem 12, gráfico 12, donde el 97% de los encuestados respondieron no recibir ascensos por parte de la institución. Un ascenso significa para el trabajador subir un peldaño más en la estructura de la institución. Si no se toma en cuenta este se desmotivara, puesto que esto afectará al departamento donde está asignado el trabajador y se verá obligado a un ausentismo por parte de la institución.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los resultados de la presente investigación de acuerdo con las interrogantes derivadas del estudio, genera conclusiones importantes que pueden ser sintetizadas de la siguiente manera:

La muestra posee conocimientos sobre la materia a que son considerados, tienen plenamente claros los puntos básicos o generales que se contemplan dentro del fenómeno de ausentismo laboral, identifican claramente las diversas variables que revelan las acepciones de los entrevistados. Independientemente que todos los integrantes del Departamento administración y finanzas conocen los objetivos y avalan las labores de supervisión, poseen inquietudes importantes sobre la existencia de ausentismo laboral en el departamento, lo cual afecta parcialmente las diversas actividades que desarrolla la unidad en conjunto.

La causa de ausentismo laboral se manifiesta por diversos causales, lo que indica que la motivación de los elementos que la generan poseen múltiples agentes que deben ser atendidos a fin de erradicar la existencia del fenómeno en el departamento estudiado.

Los problemas de salud del personal adscrito al departamento, la baja motivación en el trabajo, los accidentes laborales, son los causales que ocupan posiciones importantes dentro del ausentismo departamental según la muestra, que deben ser sometidos a los diferentes estudios para evaluar las fuentes y tomar decisiones que puedan ser medidas y controladas mediante los diversos mecanismos aludidos en la presente investigación

dentro del marco teórico, cuyas instancias podrán revelar información real, para establecer canales que coadyuven a su erradicación o control.

El fenómeno del ausentismo laboral afecta el buen desenvolvimiento del departamento y desequilibra la armonía entre los trabajadores dentro del ambiente de trabajo, puesto que causa molestia al personal que si cumplen con sus funciones, a su vez causa una desmotivación al ver que no se aplican medidas sancionatorias al trabajador que se ausenta, produciendo ineficiencias en las actividades ya que tienen que cubrir la actividad que tiene que realizar el personal que se ausenta.

En relación al objetivo de describir los factores del ausentismo laboral de los trabajadores del departamento y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure. (INFREA), se obtuvo como resultado que no existe un manual de estructura de cargos y funciones. No obstante si se lleva un seguimiento y control de las actividades del departamento.

El departamento en conjunto con el departamento de recursos humanos aplica la Ley de Estatuto de la función pública, si llevan un expediente por trabajador, registro y control de las asistencias.

Referente al objetivo, Analizar las técnicas de motivación laboral del departamento de administración y finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure (INFREA). Se conoció que el departamento no aplica técnicas de motivación laboral para incentivar a sus trabajadores.

Recomendaciones

Se hace indispensable que todos los miembros del Departamento de Administración y Finanzas reconozcan el grado de responsabilidad que poseen 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 deriven a consecuencia de las posibles alternativas.

Los niveles superiores y gerentes deben ser custodios de las normas y procedimientos establecidos por la institución para el cumplimiento de las jornadas laborales y fomentar mecanismos que procuren motivar al personal para articular sus labores con un sentido de pertenencia, mediante la promoción y buena disposición para los subalternos.

No se debe tomar como única forma de motivación el salario, ya que debe existir un conjunto de principios, normas, procedimientos, en este caso reconocimientos y ascensos en el lugar de trabajo, donde todo debe conllevar a la transformación tanto estructural, como laboral, y así fortalecer la conciencia de los trabajadores y patrono, sobre sus propias debilidades, habilidades y recursos para el logro de sus objetivos propuestos.

De las conclusiones de este estudio se hacen las respectivas recomendaciones:

- Diseñar un manual de estructuras de cargos y funciones.
- Verificar que el cargo vaya de acuerdo al perfil del profesional.
- Evaluar periódicamente el rendimiento de los trabajadores por parte de la gerencia de Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure.
- Llevar un Registro de Asignación de Cargos (RAC) para los ascensos de acuerdo a un tabulador de cargos.
- Cumplir con la Ley de Estatuto de la Función Pública.

- Hacerle un seguimiento al registro y control de los trabajadores ausentes.
- Mejorar el ambiente laboral, para que todos los trabajadores se sientan cómodos en sus puestos de trabajo.
- Reconocer el esfuerzo de los trabajadores para que se sientan motivados a realizar su trabajo, a través de incentivos no lucrativos.
- Dar a conocer a todo el personal las normas, políticas misión y visión, para que se sientan identificados con la misma.
- Dar oportunidad a todos los empleados para ascender y ser promovidos, a través de su esfuerzo y que cumplan con el perfil del cargo.
- Fomentar la capacitación de los trabajadores y el personal directivo de la institución, a través de talleres, cursos, seminarios, charlas, que se encuentren orientadas a las actividades que realizan.
- Promover el trabajo en equipo de los trabajadores.
- Determinar los elementos personales que inciden en la motivación de cada trabajador.
- Igualmente es necesario puntualizar en técnicas la creación de programas de motivación a los trabajadores y evitar el ausentismo laboral y mejorar su influencia en el desempeño de sus actividades en el mismo, tales como: reconocimientos, premios, incentivos salariales, actividades de recreación y esparcimiento, palabras de felicitaciones al momento de cumplir eficazmente con sus funciones, y estos a la vez puedan obtener un mejor rendimiento, así el departamento podrá cumplir con las metas y objetivos propuestos tanto del departamento como de la institución en general.

CAPITULO VI

PROPUESTA

TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO EN EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO APURE (INFREA)

Presentación

Las técnicas de motivación laboral, permiten la evaluación de la gestión de la organización, dotando a la administración de las herramientas necesarias para determinar el grado de cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, facilitando la detección de errores en forma oportuna para efectuar y poner en práctica las acciones correctivas necesarias para encausar nuevamente la gestión al logro de los objetivos institucionales. De ahí, que las técnicas de motivación, son más efectivos cuando forman parte de las actividades de la organización y están constituidos dentro de estas y no sobre ellas, por cuanto los controles pueden afectar significativamente la consecución de los objetivos de la institución.

Cabe destacar, que el logro de los objetivos y el éxito de las operaciones institucionales, va depender de un trabajador motivado el cual va permitir el avance de la organización, y a su vez se constituye una herramienta útil para la acertada toma de decisiones en la gerencia.

Tomando como referencia los resultados de la encuesta, se propone un conjunto de técnicas de motivación laboral con miras a mejorar la gestión del Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Autónomo de

Infraestructura del Estado Apure (INFREA) considerando que técnica de motivación, se refiere a los métodos, tácticas o procedimientos utilizados para motivar a los trabajadores de una organización, y así lograr que sean más productivos, más eficientes, más creativos, tengan un mayor compromiso con la institución, y estén más dispuestos a brindar una buena atención a los usuarios. Con estas técnicas se pretende corregir algunos errores y minimizar el ausentismo en el Departamento y buscar obtener una mayor eficiencia en la gestión del instituto.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Proponer técnicas de motivación laboral para la prevención del ausentismo en el Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA).

Objetivos específicos

- Elaborar un manual de estructura de cargos que describa de manera detallada las funciones que tiene cada trabajador en la institución.
- Diseñar un programa de formación y capacitación para el personal del Departamento de Administración y Finanzas para la prevención del ausentismo en los trabajadores.
- Analizar en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos para llevar un mejor control de las inasistencias de los trabajadores para la optimización de la gestión en la institución

Justificación de la Propuesta

En la actualidad, es relevante mantener a los trabajadores de una institución pública satisfecho laboralmente, porque, es fundamental que funcione bien para facilitar la efectividad del gobierno local. Fomentando la eficiencia, eficacia y economía de los recursos, reduce el riesgo de pérdida de tiempo en las actividades de los trabajadores, con el fin de tener una buena toma de decisiones para erradicar o minimizar el ausentismo dentro del departamento

En razón a ello, se propone este conjunto de técnicas que permitan la optimización de la gestión en el instituto de infraestructura del Estado Apure así como, una mayor transparencia en la gestión del Departamento de administración y Finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del estado Apure.

Fundamentación teórica y legal

La propuesta se fundamenta en las teorías del reforzamiento, teoría de la equidad laboral y teoría de las expectativas así como, en la base conceptual ausentismo, ausentismo laboral, motivación laboral. Desde el punto de vista legal se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Establece en el capítulo V, Artículo 87 que: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar , el objetivo específico a la cual está dirigido, así como los resultados concretos que se espera obtener.

Igualmente la Ley del Estatuto de la Función Pública, en el Capítulo V artículo 63 establece: capacitación y desarrollo del personal señala: El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y

comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos.

Finalmente la Ley del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA), título III, disposiciones finales y transitorias: De los Bienes y del Personal de los Institutos Fusionados reza en el Artículo 29: Como consecuencia de la fusión de Instituto Autónomo de Vialidad, Transporte, Puertos y Aeropuertos del Estado Apure (NVIALPA), y el Instituto de la Vivienda el Estado Apure (INVAP), el Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA), absorberá sus competencias y el personal profesional, administrativo, obrero y jubilados, así como el mobiliario, equipos de computación, artículos de oficina, documentos, deudas laborales, expedientes administrativos y demás bienes muebles e inmuebles de dichas instituciones.

Factibilidad de la Propuesta

Esta propuesta, es factible de implementar por cuanto se ajusta a las necesidades detectadas en el departamento de la institución a través del diagnóstico realizado sobre el ausentismo del personal del Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA).

Factibilidad económica

Para la implementación de la propuesta, se cuenta con recursos humanos, técnicos, financieros y materiales, sin embargo es necesario considerar y presupuestar la contratación de personal que sería requerido, así como, algunos gastos de papelería y otros.

Factibilidad Técnica

La misma tiene factibilidad técnica, puesto que, es de fácil implementación debido a que se cuenta con equipos tecnológicos, personal con capacitación en tecnología de la información y comunicación, materiales y otros recursos.

Factibilidad Institucional

Desde el punto de vista institucional, esta propuesta es viable por cuanto, mejoraría la ausencia del personal en el Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA), permitiendo una mejor gestión administrativa, y a su vez haciendo posible la toma de decisiones en la institución.

Administración de la propuesta

La administración de esta propuesta, le compete al Presidente y Jefe del Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Autónomo de Infraestructura del Estado Apure (INFREA), su puesta en práctica beneficia a la institución porque con ello se pretende minimizar el ausentismo laboral por parte de los trabajadores del departamento, mediante la implementación de técnicas de motivación, se conseguiría el cumplimiento de las metas trazadas por la institución de una manera eficiente. Con esta propuesta se propone la formación y actualización profesional del personal para realizar un mejor desempeño, articulando acciones con Instituciones e incentivando la participación de todos en los cursos y /o talleres.

Plan de Acción de la Propuesta

Programa de Capacitación para el fortalecimiento de la Institución		
Plan	Contenido	Recursos
Fomentar la capacitación y desarrollo profesional de los trabajadores del Departamento de Administración y Finanzas	Dar adiestramiento, capacitación a los trabajadores por medio de cursos, talleres, charlas entre otro. se tomaran en consideración: Incentivos: Relaciones interpersonales. Clima organizacional	Humanos: Personal de Administración y Finanzas Financieros Materiales de Oficina: Hojas Blancas, Lápices, crípticos entre otros.
Plazo de Aplicación	6 Mese	
Responsables	Dpto. de Administración y Finanzas coordinado con el Dpto. de Recursos Humanos.	

Fuente: Zuñiga (2020)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. 6ª Edición. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela
- Chiavenato, I. (2014). Administración de Recursos Humanos. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A. Santa fe de Bogotá. Colombia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 5.453, Marzo 3; 2000.
- Hernández, Fernández Y Baptista (2014). Enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación científica. Documento en Línea (Consultado Abril 13 del 2015).
- Sabino, C. (2010). Metodología de la Investigación. Caracas, Venezuela.
- Palella y Martins (2012) Metodología de la Investigación Cuantitativa. Ediciones FEDEUPEL. Tercera edición. Caracas – Venezuela.
- UPEL (2016). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Fondo Editorial UPEL. Quinta Edición. Caracas-Venezuela.
- Chiavenato, I (2016). Proceso Administrativo (5ta. Edición). Editorial. McGraw-Hill. Interamericana.
- Kerlinger, F (2002). Investigación del Comportamiento. Editorial McGraw-Hill.
- Petri, Hebert y Govern Hich (2006). Motivación. Teoría, investigación y Aplicaciones. 5ta edición, Thomson. México.
- Werther William y Davis Keith. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw-Hill. México.
- Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial N° 40.178, de fecha jueves 30 de Mayo de 2013.

ANEXOS

A-1. Cuestionario
CUESTIONARIO SOBRE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO EN EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA DEL ESTADO APURE

- 1.- Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos.
- 2.- Siga el orden establecido.
- 3.- No deje algunos ítems sin responder.
- 4.- Marca con una X la respuesta que consideras correcta. Cada ítem está estructurado por un total de tres alternativas, seleccione solo una.

ITEMS	Si	No
Variable: Ausentismo Laboral		
1.- ¿Cree usted que la usencia a su puesto de trabajo se debe a motivos personales y familiares?		
2.- ¿Cree usted que el ausentismo laboral en el Departamento se debe a la baja motivación en el trabajo?		
3.- ¿Considera usted que el ausentismo en el departamento genera descontento a los demás trabajadores que sí cumplen con su trabajo?		
4.- Se lleva un registro para el control de las ausencias de los trabajadores en el departamento?		
5.- ¿Uno de los factores internos por los que usted falta a su puesto de trabajo es debido a causas médicas?		
6.- ¿Uno de los factores externos por los que usted falta a su puesto de trabajo se debe a la situación socioeconómica del país?		
Variable: Motivación Laboral		
7.- El departamento le reconoce el trabajo que usted desempeña?		
8.- ¿Las políticas salariales que implementa la institución satisfacen sus necesidades básicas?		
9.- ¿cree usted que las condiciones físicas del ambiente de trabajo son las adecuadas (sanitarios, recursos materiales, mobiliarios)?		
10.- ¿Se siente usted a gusto en el clima organizacional y ambiente de trabajo que lo rodea?		
11.- ¿Recibe usted inducción de talleres, cursos, charlas sobre que usted desempeña?		
12.- ¿cree usted que el Instituto considera al departamento de administración y finanzas al momento de realizar ascensos (manual de estructura de cargos)?		

Fuente: Zuñiga (2020)

A-2. Memoria Fotográfica

Departamento de Administración y Finanzas de INFREA



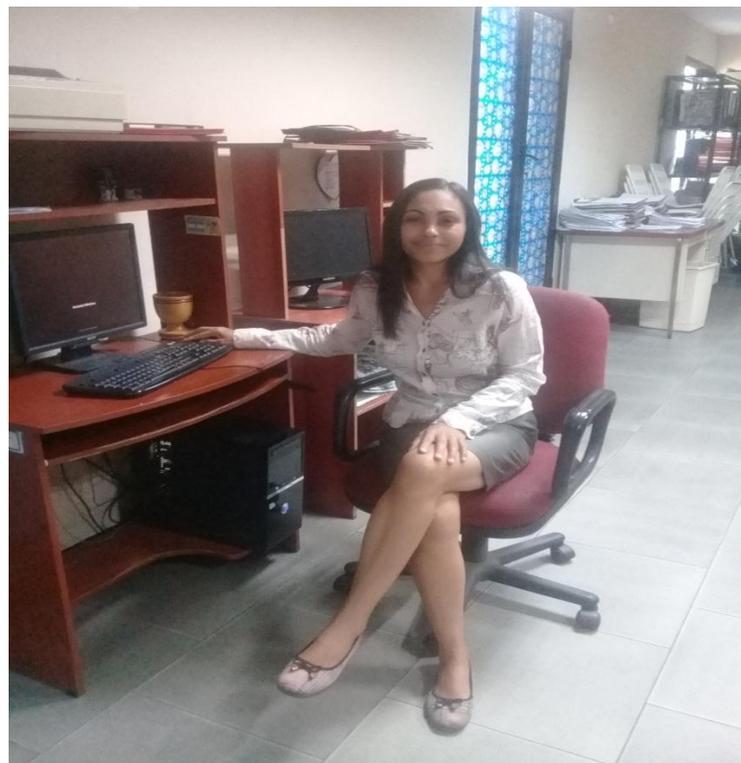
Jefe del Departamento



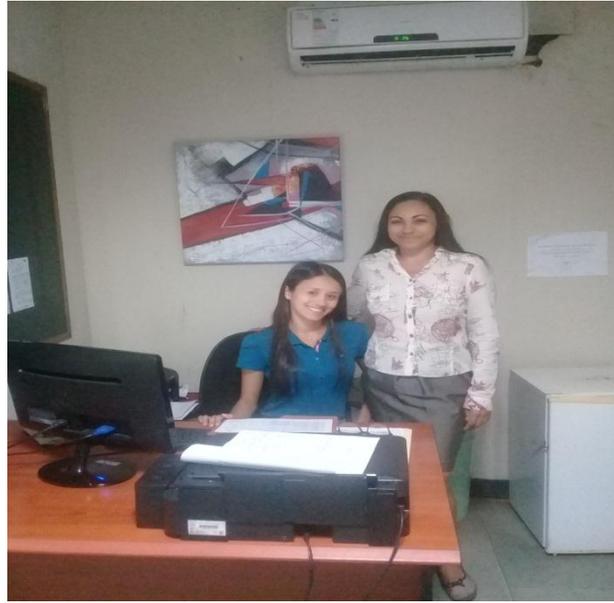
Equipo de Trabajo



Área con Ausentismo Laboral



Visita al Departamento objeto de estudio



Sala de atención al usuario