

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



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
NÚCLEO GUASDUALITO**

**SUBPROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS**

**FACTORES PSICOSOCIALES QUE
DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL
DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO
GUASDUALITO, ESTADO APURE.**

**Autora: Lesbia Barrera
Tutor: MSc. Joel Rodríguez**

Guasdualito, junio de 2024

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Jefatura del subprograma de Estudios
Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención Docencia Universitaria**

**FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL
AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO
GUASDUALITO, ESTADO APURE.**

Autora: Lesbia Barrera

Tutora: MSc. Joel Rodríguez

Guas dualito, junio 2024

ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 10:50 a.m. del día 02 de julio del 2024 reunidos en la Jefatura de Estudios Avanzados, del Programa Académico Guasdualito, Estado Apure, los profesores: **Dra. Angeli Hurtado C.I. 19.050.586 Jurado Principal Suplente**, **MSc. Eder Osorio C.I. 18.375.229 Jurado UNELLEZ** y el **MSc. Joel Rodríguez C.I. 17.234.960 Tutor**, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios avanzados Guasdualito UNELLEZ, según Resolución CAEA/2024/07/113, 01 DE JULIO DE 2024, ACTA N° 06 ORDINARIA, PUNTO 15, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **"FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO"** presentado por la abogada: **Lesbia Trinidad Barrera Salcedo**, titular de la cédula de identidad C.I. N°-10.130.358, con el cual aspira obtener el Grado Académico **Magister Scientiarum** en Ciencias de la Educación mención Docencia Universitaria, quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 54, del CAPÍTULO III DE LOS TRABAJOS TÉCNICOS, TRABAJOS ESPECIALES DE GRADO, TRABAJOS DE GRADO Y TESIS DOCTORALES DEL REGLAMENTO PARCIAL DE ESTUDIOS AVANZADOS DE LA UNELLEZ**, admitir el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 18 de julio del 2024 a las 08:00 a.m.

Dando fe y en constancia de lo antes señalado firman:



MSc. Joel Rodríguez
C.I. N° 17.234.960
Tutor



Dra. Angeli Hurtado
C.I. N° 19.050.586
Jurado Principal Suplente



MSc. Eder Osorio
C.I. N° 18.375.229
Jurado UNELLEZ

ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 08:40 a.m. del día 18 de julio del 2024 reunidos en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora del Programa Académico Guasdualito, Estado Apure, los profesores: **Dra. Angeli Hurtado C.I. 19.050.586 Jurado Principal Suplente**, **MSc. Eder Osorio C.I. 18.375.229 Jurado UNELLEZ** y el **MSc. Joel Rodríguez C.I. 17.234.960 Tutor**, respectivamente, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Grado titulado **"FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO"** presentado por la abogada: **Lesbia Trinidad Barrera Salcedo**, titular de la cédula de identidad **C.I. N°-10.130.358**, con el cual aspira obtener el Grado Académico **Magister Scientiarum** en Ciencias de la Educación mención Docencia Universitaria, con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, la participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplida todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó Aprobado el trabajo de Grado aquí señalado.

Dando fe y en constancia de lo antes señalado firman:


MSc. Joel Rodríguez
C.I. N° 17.234.960
Tutor


Dra. Angeli Hurtado
C.I. N° 19.050.586
Jurado Principal Suplente




MSc. Eder Osorio
C.I. N° 18.375.229
Jurado UNELLEZ

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Jefatura del subprograma de Estudios
Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención Docencia Universitaria**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo Joel Rodríguez, cédula de identidad N° 17.234.960, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado, titulado **FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE**, presentado por la ciudadana **LESBIA BARRERA**, cédula de identidad N° 10.130.358, para optar al título de Scientiarum en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, 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 Guasualito a los 15 días del mes de junio del año 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Joel Rodríguez', written over a horizontal line.

**JOEL RODRIGUEZ
C.I. 17.234.960**

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Jefatura del subprograma de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención Docencia Universitaria**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **MSc. Joel Armando Rodríguez Roja**, con Cedula de Identidad N° 17.234.960, hago constar que he leído el Anteproyecto del Trabajo de Grado titulado: **FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE**; presentado por la abogada **Lesbia Barrera**, con Cédula de Identidad N° **V-10.130.358**, para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación mención Docencia Universitaria que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, y acepto Asesorar a la estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la Ciudad de Guasdualito, a los 25 días del mes de marzo de 2024.

**JOEL RODRIGUEZ
C.I. 17.234.960**

DEDICATORIA

A mi amada hija Andrea. Cada día que paso a su lado es un regalo que atesoro en mi corazón. Sus risas, su curiosidad e infinita capacidad de amar han sido la inspiración detrás de cada esfuerzo en mi vida. Esta tesis es un pequeño testimonio de que todo lo que hago, lo hago pensando en ella. Gracias por llenar mi mundo de amor y dulzura.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de poder cursar esta maestría y estar acompañada de unos amigos maravillosos, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio. A todos ellos dedico este trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida, lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

De manera muy especial, agradezco a la Dra. Angeli Hurtado porque el apoyo que me ha brindado ha sido sumamente importante. Estuviste a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más desalentadoras, siempre animándome a continuar. No fue sencillo culminar con éxito este proyecto, sin embargo, siempre fuiste muy motivadora y esperanzadora. Me decías que lo lograría.

Me ayudaste hasta donde te era posible, incluso más que eso. Mis respetos para tí.

Muchas gracias mi profe

¡Dios te bendiga siempre!!

ÍNDICE GENERAL

Contraportada.....	ii
Aceptación del Tutor.....	iii
Aprobación del Tutor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Lista de cuadros.	ix
Índice de Gráficos.....	x
Resumen.....	xi
Abstracto.....	xii
Introducción.....	1
Capítulos	
I El Problema.....	3
Planteamiento y formulación del problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Justificación de la investigación.....	8
Alcance y delimitación.....	10
II Marco Teórico o Referencial.....	12
Antecedentes de la investigación.....	12
Bases teóricas.....	17
Bases legales.....	32
Sistemas de variables.....	34
<i>Operacionalización de variables.....</i>	<i>35</i>
III Marco Metodológico.....	36
Enfoque o paradigma de investigación.....	36
Tipo de investigación.....	36
Diseño de la investigación.....	37
Población y muestra.....	38

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
<i>Validez del instrumento</i>	40
Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	41
IV Presentación y Análisis de Resultados	42
V Conclusiones y recomendación	57
VI La Propuesta	60
Referencias	66
Anexos	70
A Instrumento de recolección de datos.....	71
B Actas de Validación del instrumento.....	74

LISTA DE CUADROS

	Cuadro	pp.
1	<i>Operacionalización de la variable</i>	37
2	Variable: <i>Factores Psicosociales, relacionada con la Dimensión: Psicológico. Indicadores: Desgaste emocional, Estrés y Carga o fatiga mental.</i>	43
3	Variable: <i>Factores Psicosociales, relacionada con la Dimensión: Físico. Indicadores: Salud y Ambiente</i>	45
4	Variable: <i>Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Personal. Indicadores: Gestiones Personales y Permisos por estudio</i>	47
5	Variable: <i>Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Médica. Indicadores: Enfermedades comunes, Enfermedades laborales y Permisos médicos</i>	48
6	Variable: <i>Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Laborales. Indicadores: Condiciones de trabajo, Remuneración, Clima organizacional, Motivación e Insatisfacción laboral</i>	51
7	Variable: <i>Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Exterior/ambiental. Indicadores: Situación socioeconómica, Transporte y Movilización/Transporte</i>	55
8	Plan de acción	63

LISTA DE GRÁFICOS

Grafico		pp.
1	<i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Factores Psicosociales, relacionada con la Dimensión: Psicológico. Indicadores: Desgaste emocional, Estrés y Carga o fatiga mental.....</i>	43
2	<i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Factores Psicosociales, relacionada con la Dimensión: Físico. Indicadores: Salud y Ambiente</i>	45
3	<i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Personal. Indicadores: Gestiones Personales y Permisos por estudio.....</i>	47
4	<i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Medica. Indicadores: Enfermedades comunes, Enfermedades laborales y Permisos médicos.....</i>	49
5	<i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Laborales. Indicadores: Condiciones de trabajo, Remuneración, Clima organizacional, Motivación e Insatisfacción laboral.....</i>	51
6	<i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Ausentismo Laboral, relacionada con la dimensión: Exterior/ambiental. Indicadores: Situación socioeconómica, Transporte y Movilización/Transporte</i>	55

**National Experimental University
of the Western Plains
"Ezequiel Zamora"**



The University that sows

La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Jefatura del subprograma de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención Docencia Universitaria**

**FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO
LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO
APURE**

Autora: Lesbia Barrera

Tutor: Joel Rodríguez

Julio, 2024.

RESUMEN

La presente investigación posee su propósito fundamental en analizar los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure, la misma será abordada con un diseño de campo que permitirá conocer la problemática en torno al ausentismo laboral que tienen los docentes en la UNELLEZ Núcleo Guasualito, el estudio fue aplicado al 20% de la población, con una muestra de 31 docentes que hacen vida activa en el Núcleo donde la recolección de datos se dará a través de un cuestionario de preguntas cerradas, con alternativas de respuesta: Siempre, Algunas Veces y Nunca. El mismo indicara validez del juicio de expertos de 20 ítems. Se evidenció que existen docentes donde han sentido que las labores realizadas han afectado su estado de salud, por lo que El 48% de los docentes afirman que nunca se encuentran satisfechos con las condiciones en que laboran. Del mismo modo, los docentes expresaron que nunca los beneficios socioeconómicos brindados por el trabajo satisfacen sus necesidades. Por lo que la autora recomienda Realizar capacitaciones periódicamente sobre el autocuidado de la salud docente y el riesgo de presentar síndromes de desgaste laboral para poder considerar acciones que contrarresten esta dificultad. Propiciar un clima organizacional donde promuevan adecuadas condiciones para que la universidad tenga un óptimo ambiente laboral docente. Además se ubicó plantear estrategias motivacionales para la disminución de los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure.

Palabras Claves: Factores Psicosociales, Ausentismo laboral, Docente.

**Vice-Rectorate of Planning and Social
Head of the Advanced Studies
Subprogram Master of Educational
Sciences Mention University Teaching**

**PSYCHOSOCIAL FACTORS THAT DETERMINE TEACHING WORK
ABSENTEEISM IN THE UNELLEZ NUCLEO GUASDUALITO, APURE
STATE**

**Author: Lesbia Barrera
Tutor: MSc. Joel Rodriguez
July, 2024.**

ABSTRACT

The fundamental purpose of this research is to analyze the psychosocial factors that determine teacher absenteeism at UNELLEZ core Guasqualito, Apure State. It will be addressed with a field design that will allow us to know the problems surrounding work absenteeism that teachers have. At the UNELLEZ Núcleo Guasqualito, the study was applied to 20% of the population, with a sample of 31 teachers who are active in the Núcleo where data collection will occur through a questionnaire of closed questions, with alternative answers: Always, Sometimes and Never. It will indicate the validity of the 20-item expert judgment. It was evident that there are teachers where they have felt that the work carried out has affected their state of health, which is why 48% of teachers affirm that they are never satisfied with the conditions in which they work. Likewise, teachers expressed that the socioeconomic benefits provided by work never satisfy their needs. Therefore, the author recommends periodically conducting training on self-care of teacher health and the risk of presenting burnout syndromes in order to consider actions that counteract this difficulty. Promote an organizational climate where adequate conditions are promoted so that the university has an optimal teaching work environment. In addition, it was proposed to propose motivational strategies to reduce the psychosocial factors that determine teacher absenteeism at the UNELLEZ core Guasqualito, Apure State.

Keywords: Psychosocial Factors, Work Absenteeism, Teacher.

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales laborales son las condiciones o situaciones de cualquier naturaleza, que están presentes en el medio laboral y podrían afectar la salud física y psíquica del trabajador. Los factores psicosociales pueden ser extralaborales e intralaborales, a su vez negativos o positivos. Ahora bien, la crisis actual que atraviesa la sociedad venezolana, bien sea en aspectos sociales y económicos también afecta a los docentes de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Unellez Núcleo-Guasdualito; los cuales atraviesan un sinnúmero de problemas y como consecuencia abandonan las aulas y los espacios de trabajo.

El sistema educativo venezolano enfrenta una grave crisis, debido entre otras cosas al éxodo de docentes venezolano, que más allá de los bajos salarios, es un fenómeno que debe ser evaluado para resolver una situación que se escapa de las manos. La deserción de docentes universitarios alcanza el 45%. Durante un foro celebrado en la UCAB organizado por la Facultad de Humanidades y Educación y la Escuela de Economía de la universidad, con apoyo de la Fundación Konrad Adenauer (Marzo 2022), el profesor Ramírez expuso que una investigación realizada demuestra que los bajos salarios no son la única causa de deserción docente, pues hay además insatisfacción de los educadores debido a la falta de reconocimiento profesional (72%); inconformidad con el ambiente de trabajo (83%); bajas remuneraciones (98.3%) y poca autonomía profesional (75,8%). De allí la importancia de realizar esta investigación en el Núcleo UNELLEZ Guasdualito sobre este tema tan controversial para poder sugerir la implementación de las mejores estrategias que promuevan la retención y satisfacción laboral de los profesores universitarios.

Al respecto, la presente investigación está estructurada; en el Capítulo I. El Problema: Describe las apreciaciones iniciales de los investigadores formulados dentro del planteamiento del problema y sintetizado a través de las interrogantes de la investigación, de donde se desprenden las metas expresadas en los objetivos general y específicos; concretándose finalmente las razones que justifican en el desarrollo del presente diseño. El Capítulo II Marco Teórico detalla las bases que sustentan la investigación y está compuesto por los antecedentes de la investigación, las bases

teóricas y legales, las variables y su operacionalización. En cuanto al Capítulo III Marco Metodológico, contiene la metodología donde se define el tipo y diseño de la investigación, la población, muestra, técnica e instrumentos de la recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento para la recolección de datos, técnica y análisis de datos. Capítulo IV Resultados de la investigación en su graficación, Capítulo V conclusiones y recomendaciones, Capítulo VI La propuesta con sus fases de proyecto factible y Referencias.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema

Las exigencias que en este siglo demanda la globalización aunado al incesante incremento de las tecnologías de la información y la comunicación, las cuales han repercutido en cambios sustanciales en el mercado laboral, la economía, y de manera muy particular en la educación básica y universitaria. Por lo tanto, los factores psicosociales son un fenómeno multifactorial que afectan tanto la salud física y mental de los trabajadores como su desempeño. Las condiciones de trabajo de los docentes universitarios a nivel intralaboral implican largas jornadas laborales y múltiples responsabilidades académicas y administrativas que los exponen a niveles de riesgo psicosocial alto y muy altos grados de estrés (Rodríguez, 2015).

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) constata la presencia de factores que surgen de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción, condiciones de la organización y de las capacidades del trabajador, las necesidades, cultura y su situación fuera del trabajo.

El trabajo a presión, alta responsabilidad o sobrecarga de trabajo, para unos trabajadores puede ser un reto y competitividad asertiva; para otros pueden ser intolerante y desgastante física, mental y emocionalmente; así también podrían tener poca satisfacción por el trabajo, generar conflictos interpersonales, reclamar frecuentemente, utilizar el rumor para la crítica destructiva y expresar su inconformidad; además, tienen una asociación significativa con la siniestralidad, según lo comprobaron García y otros (2012); se agudiza la situación laboral si no hay un sistema de incentivos y promociones implementado; en resumen, su desarrollo personal a través del trabajo se ve afectado.

Del mismo modo, los docentes juegan un papel fundamental en la sociedad, esto debido a que con sus conocimientos en los diferentes campos aplicados permiten a las sociedades avanzar y así tener mayor sostenibilidad a nivel social, escolar, económico, entre otros, adicional a esto la ejecución de la labor docente conlleva consigo una cantidad

de riesgos inminentes en su quehacer dentro de los cuales hay uno con una alta prevalencia como es el riesgo psicosocial, el cual repercute de manera negativa en la de las personas, lo que abarca aspectos fisiológicos y psicológicos.

Por otro lado, el ausentismo laboral es un fenómeno complejo que presenta diferentes aristas y múltiples lecturas. Desde la perspectiva institucional, el ausentismo laboral es muchas veces entendido como un condicionante de los procesos productivos y el normal desenvolvimiento de las empresas y organizaciones, reduciendo la productividad e incrementando los costos de producción. Desde la perspectiva de los trabajadores, la normativa laboral prevé para los asalariados registrados una serie de beneficios y seguros que permiten minimizar las consecuencias de ausentarse, por distintas razones, del ámbito de trabajo. De este modo, el ausentismo puede llegar a ser identificado como una problemática tanto para las empresas, en tanto afecta sus condiciones de productividad y competitividad, como para los trabajadores, dado que las ausencias injustificadas pueden llegar a reducir los ingresos laborales.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) cataloga al ausentismo, como un problema de salud pública por el impacto psicosocial y económico que conlleva. La tasa de ausentismo se ha incrementado (30%) debido al aumento de accidentes y enfermedades laborales. Y las consecuencias inmediatas, más frecuentes son aumento del índice de la incapacidad temporal (IT). En este contexto, Chiavenato (2003), explica que el término es empleado para referirse “a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo” (p. 203). En el sentido más amplio este mismo autor señala “es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización” (p. 203). De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo (2002), define el ausentismo o absentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas” (p. 32). Esto implica, que el ausentismo laboral se da por una interacción de diversos factores y de distintas fuerzas que interactúan entre sí, motivo por el cual el empleado o trabajador deja de presentarse en su sitio de trabajo por motivos justificados o no.

Dentro del mismo aspecto, el ausentismo laboral es una problemática a nivel mundial, la cual se presenta en las instituciones de educación superior tanto privada como pública,

debido a factores individuales, socioeconómicos, académicos e institucionales. Todo lo anterior, se analiza tomando en cuenta la multicausalidad del fenómeno. Asimismo, el ausentismo tiene implicaciones que pueden ser analizadas desde el punto de vista económico y social, reflejada en la pérdida de recursos públicos y privados invertidos en un proceso que no culminó con éxito. Independientemente de la causa que genere ausentismo, este fenómeno se ha convertido en un problema particularmente grave, registrándose tanto en organizaciones empresariales, como en el campo educativo. Hoy día se hace más notoria las ausencias frecuentes de los trabajadores, teniendo como justificativo la causa médica, existiendo también aspectos que no se pueden justificar como: situaciones que se derivan de la vida familiar, problemas externos a la organización, entre otros, todo esto afecta el proceso productivo de las empresas y en el caso particular educativo en el proceso enseñanza y aprendizaje y el cual es un elemento negativo para el clima laboral.

En América Latina se ha observado un alto índice de ausencia docente principalmente en países como México y Argentina donde se presenta alrededor de un 40% de suspensión de actividades escolares (UNESCO,2007) lo cual presenta una alerta y preocupación para el gremio, los estudiantes e incluso para los padres y representantes, quienes expresan que las Gobernaciones de dichos países son las que deben tomar medidas debido a que el principal motivo es la remuneración monetaria que reciben, también se hizo evidente la alta tasa de reposos médicos presentados mayormente por trastornos mentales y afecciones óseo-musculares. En Venezuela se han realizado estudios relacionados a esta temática donde se expone la ausencia docente como un factor que desvaloriza los procesos de enseñanza y aprendizaje. (UNESCO, 2007). En una investigación hecha en Brasil, Duarte, Mara y De Lima (2016) abordaron a 635 docentes de instituciones públicas, con el propósito de determinar la influencia de factores personales, políticos, económicos, culturales y sociales en el ausentismo de profesores, mediado por la satisfacción laboral; donde sus resultados confirman que el estilo de liderazgo, la remuneración, las condiciones de trabajo, la demanda laboral y los factores sociales interfieren en el ausentismo docente; para el caso, los factores con mayor peso fueron las demandas del trabajo y el tema social e interpersonal.

En Venezuela, la investigación sobre los factores psicosociales se ha venido evidenciando desde el año 1986, encontrándose que es a partir del año 2005, donde se le asigna rango jurídico a todas aquellas normativas que fomentaran la salud de los trabajadores, con la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente en el trabajo (LOPCYMAT, 2005).

Por su parte, Feldman y Blanco (2012) realizaron un estudio que tuvo como objetivo hacer una revisión sobre la investigación de los factores psicosociales laborales en Venezuela. Para ello llevaron a cabo la revisión de estudios realizados entre el 2004 y 2010 que incluyeron tesis de pregrado y postgrado de universidades nacionales, trabajos de ascenso de profesores universitarios y publicaciones en revistas científicas que utilizaron muestras venezolanas. Obtuvieron un total de 36 investigaciones. El estrés laboral fue objeto de estudio en el 58,3% de las investigaciones, seguido del síndrome de burnout (agotamiento emocional, 22%). La evaluación de los factores psicosociales propiamente fue abordada en un 11%. Concluyeron que esto se debe a la falta de instrumentos validados en el país y a las confusiones conceptuales. Según las autoras, el estudio de los factores psicosociales laborales en el país está en una etapa preliminar y, por tanto, se requiere estimular investigaciones cuyo objeto de estudio esté centrado en los factores psicosociales laborales, es decir, en conocer e intervenir sobre las causas y no sólo sobre los efectos de estos factores sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Al respecto, Ramírez (2018), presidente de la Asamblea de Educación en Venezuela “explicó que la ausencia de docentes en los centros educativos en el país se ha ido incrementando desde el año 2018. Ramírez destacó que los docentes “no asisten porque hay dificultades con el transporte, porque cuando un docente tiene una entrada extra, asume que la escuela sería su segunda oportunidad laboral. Lo que pueden ganarse en una mañana trasladando a alguien al aeropuerto, es lo que podría recibir en un mes de trabajo”.

En otro contexto, a través de la observación directa en la UNELLEZ Núcleo Guasualito, se evidenció un alto índice de ausentismo del Personal Docente, cuyas causas son justificadas en algunos casos y en otros no, este fenómeno puede tener impactos negativos en la calidad educativa, ya que la falta de profesores capacitados y experimentados puede llevar a una disminución en la calidad de la enseñanza y dificultades en el aprendizaje de los alumnos. Se pudo apreciar además los retardos

reiterados, desinterés en el proceso, apatía a las actividades académicas, poca atención a los estudiantes y poco cumplimiento con el horario establecido en la misma, todo ello por factores tanto personales, sociales y económicos que afecta a los docentes en este momento de crisis que vive el país.

Es así como la ausencia de los docentes puede generar consecuencias donde sería la interrupción de la continuidad de los programas académicos, los cambios constantes de profesores pueden generar inconvenientes en la planificación y desarrollo de los cursos, así como desafíos para los estudiantes. El ausentismo laboral puede afectar la estabilidad y el funcionamiento general de las instituciones. La rotación constante de profesores implica un esfuerzo adicional para capacitar y reclutar nuevos docentes, y puede generar inestabilidad en el cuerpo docente de la universidad. Adicional a lo antes expuesto, se puede inferir que se implica la pérdida de talento y experiencia en la institución. La retención de profesores altamente calificados es esencial para el desarrollo académico y la investigación en las universidades. Por lo tanto, es importante comprender las razones detrás del ausentismo laboral para poder diseñar estrategias efectivas para retener a los docentes, para mantener la calidad educativa, la continuidad de los programas académicos y la estabilidad institucional.

Por lo expuesto la investigadora permite plantearse las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son los factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral en los docentes de la UNELLEZ núcleo Guasdualito, Estado Apure?, ¿Cuáles son las causas que generan el ausentismo laboral en los docentes de la UNELLEZ núcleo Guasdualito, Estado Apure? y ¿ Que estrategias motivacionales son las que coadyuvan a la disminución de los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasdualito, Estado Apure?

1.2 Objetivos de la Investigación.

1.2.1 Objetivo General.

Analizar los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure.

1.2.2 Objetivos Específicos.

Identificar los factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral en los docentes de la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure.

Describir las causas que generan el ausentismo laboral en los docentes de la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure.

Plantear estrategias motivacionales para la disminución de los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure.

1.3 Justificación de la Investigación.

La educación como un derecho universal, en los últimos años se ha enfrentado a diferentes problemáticas de tipo político, económico, social y cultural; los cuales se hacen necesarios abordar desde diferentes estudios de investigación para afrontarlos, contrarrestarlos y realizar planes de contingencia que permitan a los diferentes actores que intervienen en el proceso educativo encontrar respuestas y soluciones y de esta manera poder brindar la calidad en educación que merecen los actuales y futuros educandos.

Los factores psicosociales laborales son las condiciones o situaciones de cualquier naturaleza, que están presentes en el medio laboral y podrían afectar la salud física y psíquica del trabajador. Los factores psicosociales pueden ser fuera del trabajo, a su vez negativos o positivos. Los factores psicosociales negativos frecuentes son abordados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2014) como el estrés crónico, alta presión, responsabilidad extrema, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono, inadecuada supervisión, trato con usuarios, amenaza delincencial, entre otros.

Cabe resaltar que los factores psicosociales no son nuevos o se han incluido en la terminología actual con relación a lo que concierne salud ocupacional, o como actualmente se denomina seguridad y salud en el trabajo, por el contrario han venido evolucionando a lo largo del tiempo, sino que el campo de aplicación de salud ocupacional ha orientado toda su atención en temas específicos como lo son los siniestros, la disminución de accidentes de trabajo, evitar enfermedades laborales, sin pensar que a futuro un riesgo psicosocial se materializa y puede ocasionar ATEL en los colaboradores (Botero, 2012).

Los factores psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo, a la salud física, psíquica y/o social del colaborador podrían generar riesgos como: estrés laboral, síndrome de burnout, fatiga, mobbing, violencia laboral, acoso sexual, etc., que potencialmente pueden ocasionar daño crónico. Del mismo modo, la propuesta desarrollada pretende beneficiar a esta institución, buscando mejorar la calidad de vida para el personal docente, que viene a dar aportes significativos a la sociedad.

Por otro lado, esta investigación busca analizar los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure, donde se busca minimizar el impacto negativo de estos fenómenos que acontecen en el entorno laboral de la institución universitaria. Además, busca encontrar solución o posibles aportes al problema del ausentismo, el cual trae consecuencias negativas al personal docente, de ambiente y todos los que hacen vida dentro de la institución. A su vez, la indagación se fundamenta según su enfoque teórico, institucional, metodológico, social y científico donde a continuación se desarrollarán:

En el contexto teórico, se justifica ya que al identificar los factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral docente, se busca elaborar estrategias que reduzcan el impacto de amenaza que conlleva la problemática en estudio para poder ser abordada por las autoridades competentes. En la parte institucional, busca fortalecer los lazos de trabajo donde se ubique alternativas a los docentes para prevenir los riesgos productos de los factores psicosociales que conlleven al ausentismo laboral dentro de la universidad.

Metodológicamente se justifica su realización por cuanto se utilizará el método científico y por tanto el tratamiento de los datos obtenidos será realizado con sumo

cuidado y de una manera sistemática con la finalidad de que la teoría que resulte de la investigación sea válida y confiable. Igualmente, el estudio sirve de marco de referencia para otras investigaciones, que quisieran profundizar sobre las variables, objetos de estudio. También, se elaborarán instrumentos que podrán ser aplicados en futuras investigaciones con variables similares, dentro del municipio o fuera de este. Asimismo, en la parte social, la presente investigación tiene un valor importante en el aspecto social, puesto que al identificar los factores psicosociales que indican en el ausentismo laboral del personal docente de la UNELLEZ Núcleo Guasdalito y las consecuencias negativas de ello, se podrán dar soluciones a los problemas que estos factores traen consigo, que influirá en el entorno sociocultural para ofrecerles mejoras a los docentes, también se podrá conocer un cambio interno en las metodologías con la que se maneja al personal, para obtener su bienestar, que a su vez traerá consigo un mejor desempeño, y esto se plasmará en beneficios laborales de la institución.

1.4 Líneas de Investigación.

En relación a la línea de investigación debido a la naturaleza de la investigación, este trabajo se inscribe en la línea de Investigación que se encuentra situada en la línea de investigación de la maestría en ciencias de la educación mención docencia universitaria la cual es, *Problemática académica, administrativa y gerencial de la educación*. Esta línea se propone agrupar investigadores para describir, analizar, evaluar los problemas más frecuentes en la Educación Superior con la finalidad de ofrecer alternativas de solución que permitan mejorar la calidad del servicio en las universidades y la calidad de los egresados.

1.5 Alcance y delimitaciones de la Investigación.

El alcance analítico queda establecido en su objetivo general analizar los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasdalito.

Delimitación Geográfica: La presente investigación se desarrollará en la Sede de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora Núcleo Guasdalito, ubicada en la carretera Nacional Vía Elorza.

Delimitación Espacio-Temporalidad: En el presente estudio se delimita temporalmente en el periodo académico 2024-I, cumpliendo con las seis fases necesarias para culminar la investigación.

Delimitación de la población objeto de estudio: Se tomará para este estudio a los docentes que hacen vida activa en la institución.

Delimitación Teórica: Se delimita la sostenibilidad investigativa en: Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1943),

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

En este capítulo se analizan y exponen teorías, investigaciones, leyes y antecedentes consideradas válidas y confiables, en dónde se organiza y conceptualiza el estudio. Según Bavaresco (2013), el marco teórico referencial “brinda a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema dentro de un ámbito dónde éste cobre sentido” (p. 172). De esta forma oriente el sentido de la investigación mediante antecedentes correspondientes a la investigación en conjunto con los Antecedentes, las Bases Teóricas y Bases Legales. Por esta razón se presentan a continuación trabajos de investigación los cuales se encuentran relacionados con la investigación.

2.1 Antecedentes de la investigación.

Los antecedentes están representados por trabajos de grado, postgrado, doctorales y otros trabajos de investigación de cualquier casa de estudios universitaria u organización empresarial. A tales efectos, Arias (2012), explica que los antecedentes de una investigación “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en el área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p. 106)

En el ámbito internacional, Jácome (2021), Realizó un trabajo de grado en la maestría en Salud Ocupacional, Facultad de Ciencias Médicas, de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes UNIANDES, en Quito, Ecuador, con el tema: “Factores psicosociales presentes en el desempeño docente de un Instituto Superior Tecnológico Quito Ecuador” cuyo objetivo fue determinar la relación de los factores psicosociales presentes en el desempeño docente de un Instituto Superior Tecnológico Quito Ecuador. Por consiguiente, su metodología se desarrolló en un estudio cuantitativo con un diseño no experimental, transversal descriptivo, a 89 docentes se les evaluó la encuesta de Factores de Riesgo Psicosociales diseñado por la Dra. Noemí Silva esta tiene como propósito la evaluación de los principales factores de riesgo en el contexto del trabajo académico. Por otro lado, se midió el desempeño docente de

acuerdo al artículo 20 del ministerio del trabajo otorgado por la institucional. Por lo tanto, arrojó los siguientes resultados: El 75.3% de los docentes presenta riesgo psicosocial en categoría media y que eso no se ve reflejado con el desempeño docente, dejando como conclusiones donde se encontró que existe la presencia de factores psicosociales pero los mismos no tienen relación con el desempeño docente en forma interferencial o asociativa. No se encontró OR por debajo de 0,05 como significantes.

Se puede indicar que esta investigación está muy relacionada con el presente trabajo de investigación pues existen varios factores psicosociales incidentes en la parte del desempeño laboral, aunque en la indagación actual se evalúe el ausentismo laboral, este aporta enfoque teórico para poder dar continuidad a la investigación.

Galán y Sánchez (2019), realizaron una investigación para optar al título de Especialista en gerencia en seguridad y salud en el trabajo para la universidad ECCI, Dirección de Posgrados en Bogotá Colombia, cuyo título era: “Análisis de los riesgos psicosociales de los docentes de bachillerato de la jornada de la tarde del colegio distrital campestre Monte Verde”. Donde el objetivo general fue identificar y analizar cuáles son los riesgos psicosociales implícitos en la ejecución de las labores de los docentes, mediante la aplicación de instrumentos. para esta investigación se tuvo en cuenta el método istas 21 CoPsoQ, el cual es un instrumento encaminado a prevenir los riesgos psicosociales, basado en la teoría del estrés y que hace parte de las guías de buenas prácticas NPT 703, ya que este instrumento permite valorar cada una de las personas participantes de la investigación midiendo diferentes dimensiones en las cuales el individuo se ve inmerso en su quehacer diario, así mismo el poder tener más información y claridad relacionada con la labor de maestros, docentes y todo el personal que se relaciona con el educar a otros.

El resultado arrojó que si se presenta un alto grado de riesgo psicosocial derivada de la labor que ejecutan como parte de sus labores como docentes, maestros y personal de instituciones educativas, así mismo se ve una influencia relacionada a los aspectos de seguridad que pueden conllevar el desplazamiento a la institución educativa y sus horarios de trabajo, como la poca retroalimentación que tiene por parte de sus

superiores y castigo ante diferentes conductas encaminadas al desarrollo de nuevas ideas de aprendizaje.

Se llegó a la conclusión que en la investigación desarrollada se evidencia que existe un alto riesgo de presentarse riesgo psicosocial en el colegio Monte Verde en la población docente de la jornada tarde, los cuales desempeñan diversas labores dentro de la institución, asociadas a los programas educativos que se manejan allí, es inminente realizar sensibilización en los altos directivos e incluso en la población docente, donde se abarque la importancia de la salud mental y cuáles son esos aspectos que se pueden ver afectados si no hay una identificación y control de estos riesgos, así mismo que la población docente por si misma logre identificar que la salud esta complementada por los aspectos fisiológicos y mentales, los cuales deben estar en perfecto equilibrio.

A nivel nacional, Rodríguez (2019), realizo una investigación en la Universidad Central de Venezuela, Caracas, titulada “Factores psicosociales intralaborales y extralaborales en un grupo de docentes universitarios” En investigación, su objetivo era de determinar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y Extralaborales de los docentes universitarios adscritos a las 10 escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación, de la Universidad Central de Venezuela. Se realizó un trabajo de campo de tipo descriptivo-correlacional, bajo un diseño no experimental y de tipo transeccional. Para la recolección de información, se utilizaron los Cuestionarios de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) validado por La Cruz, Gutiérrez, Blanco y Rodríguez (2017) y Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL) validado por Blanco, Gutiérrez, La Cruz y Rodríguez (2018). La muestra estuvo conformada por 79 docentes con edades comprendidas entre 26 y 68 años quienes respondieron de manera voluntaria los cuestionarios. Los resultados indicaron que es mayor el número de factores psicosociales intralaborales y extralaborales en un nivel de exposición intermedio para la salud de la muestra estudiada.

Por su parte, Romero (2019), realizo una investigación para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en la Universidad de Carabobo, Valencia, donde el título fue “Ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa de la E.B. “Flor

Torres de Núñez”, en el Estado Carabobo”, la investigación tuvo como objetivo analizar el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa de la E.B. “Flor Torres de Núñez”; en el municipio Naguanagua Edo. Carabobo. El sustento teórico fue de los autores como Chiavenato (2003) Maldonado (2019), Toranzos (2000), UNESCO (2007) y Martínez (2001) entre otros. El tipo de investigación descriptiva con un diseño no experimental de campo. Se tomó una población de ocho (08) docentes y (01) directivo, con una muestra censal igual a la población en estudio. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario contentivo de 15 ítems con preguntas de respuestas policotómicas de varias alternativas (S. CS. AV.RV.N) El cuestionario fue sometido a juicios de expertos y su validez se hizo a través del Alpha de Cronbach, con un valor obtenido de 0,75. El procesamiento y análisis de los datos obtenidos luego de la aplicación del cuestionario, se realizó a través de estadística descriptiva (distribución de frecuencia), una vez recogida la información necesaria a través de diagrama de barras para la representación gráfica de los resultados, se tuvo como conclusión que el ausentismo laboral docente incide en la calidad educativa que reciben los estudiantes de la Institución investigada, por ello es de suma importancia, orientar acciones y buscar posibles soluciones una vez concluido el estudio sobre el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad de la Educación en la escuela objeto de estudio.

En virtud de esto, la investigación muestra un valor significativo en la relevancia social, elemento interesante desde el punto de vista humano, en fin, esta investigación sirvió como aporte a la institución para conocer la realidad presente para el momento de la aplicación del estudio.

A nivel Regional, Luna (2018), realizó una indagación para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora en San Fernando de Apure para optar al título de Magister en Gerencia General, donde su título fue “Acciones gerenciales para la minimización del ausentismo laboral en el Instituto Autónomo de la salud INSALUD-Apure” su objetivo era proponer acciones para la minimización del ausentismo laboral en el Instituto Autónomo de la Salud INSALUD Región Apure. El cual tuvo como objetivos específicos Identificar el nivel de ausentismo laboral

presente en el Instituto Autónomo de la Salud INSALUD Región Apure; a su vez describir los factores que inciden en el ausentismo laboral en el Instituto Autónomo de la Salud INSALUD Región Apure y finalmente diseñar acciones gerenciales para la minimización del ausentismo laboral en el Instituto Autónomo de la Salud INSALUD Región Apure.

En lo metodológico se trató de un estudio de tipo descriptivo, en una modalidad de investigación del proyecto factible, apoyado en una investigación de campo, se tomó una población total de 634 empleados que laboran en la institución y su muestra, por ser finita, se tomó los 190 empleados al 30% de la población, a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando para ello como instrumento, un cuestionario de preguntas dicotómicas compuesto por veinte ítems. El mismo fue validado a través de un juicio de experto. El resultado de la aplicación del cuestionario demostró que la Oficina de Recursos Humanos carece de estrategias para el control del ausentismo en la institución, es por ello que se diseñó una propuesta.

En el ámbito Local, Ramírez (2023), indagó para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora Núcleo Guasualito, su trabajo de grado para optar al título de Magister en Ciencias de la educación Superior mención Docencia Universitaria, su título “Factores que inciden en la deserción estudiantil de los estudiantes de la carrera de ingeniería civil de la UNELLEZ Guasualito. Municipio Páez Estado Apure. Su objetivo era, analizar los factores que inciden en la deserción estudiantil de los estudiantes del 4to semestre de la carrera de Ingeniería Civil de la UNELLEZ Guasualito. Municipio Páez estado Apure. Municipio Páez Estado Apure.

Metodológicamente, la naturaleza de la investigación es positivista, con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación que se presenta, es descriptiva con un diseño no experimental y de Campo. La población está conformada por una muestra censal de 15 estudiantes del 4to semestre de la carrera de Ingeniería Civil de la UNELLEZ Guasualito estado Apure. Para recabar los datos del diagnóstico se aplicará la técnica de la encuesta y el instrumento es un cuestionario, el cual será validado por el juicio de expertos y se utilizará la fórmula de Crombach para determinar la confiabilidad del

instrumento. La investigación concluyó, en que se encontró como necesidades sociales: la pérdida de clase de los estudiantes durante el año académico en un 50% y la inasistencia a clases diariamente en un 39%. En cuanto a las necesidades personales del joven estudiante se presenta en un 60% que han pensado en abandonar sus estudios y un 50% afirman que el abandono estudiantil beneficia su vida laboral.

2.2 Bases Teóricas.

De allí que las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada referente teórico, debe señalarse que, para Bautista (2016), define las bases teóricas como “un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado” (p.24). Los fundamentos teóricos son extraídos de las fuentes impresas y permiten la sustentación de la investigación.

2.2.1 Factores Psicosociales.

El concepto factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento.

Los factores psicosociales a nivel mundial ocasionan grandes consecuencias y pérdidas por temas mentales en los trabajadores que llegan a tener problemas psicológicos, lo que desencadena en un retiro prematuro que llega a ser catalogado con una jubilación prematura por incapacidad. Además, en el continente europeo se registra un gasto del 3 % a 4 % del PBI en atenciones de personal por problemas mentales. “El estudio de los factores psicosociales y su impacto negativo en la salud de los trabajadores como consecuencia a su exposición, ha venido acogiendo mayor importancia para su atención sobre todo en la última década.

Siendo los factores psicosociales un agente que eventualmente puede desestabilizar el desarrollo normal de tan crítica actividad como es la docencia, especialmente en sectores de la sociedad particularmente vulnerables, se considera que ellos tienen un peso significativo en el resultado final de la calidad de la educación impartida. Estudios revelan que el beneficio de un ciclo escolar completo, es directamente proporcional al desarrollo de la capacidad crítica de los estudiantes. (Semana, 2017). Por otro lado, es necesario en un ambiente académico en que el engranaje fundamental que representa el docente no se da, es decir que el educador no está enfocado por razones que tienen que ver con su salud mental, este repercutirá negativamente en la calidad del aprendizaje del estudiante y por ende en su habilidad como actor crítico de su comunidad.

Aunque la carga que representa implementar formas que alivien el impacto de factores psicosociales que logren incidir en el desarrollo normal de las actividades de los docentes que pertenecen en esta indagación, vale la pena resaltar que la sociedad en general y en especial el grupo de profesionales, tiene claro el papel que juega en ser vía de comunicación para poder desarrollar estrategias donde fortalezcan las debilidades que traen consigo este problema.

Por consiguiente, La OIT en conjunto con la Organización Mundial de la Salud define que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud, 1984).

Si bien es cierto, son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y a las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control, muchas horas de

trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol etc. (Spencer-Silva et al., 2018).

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) define los factores psicosociales (factores de riesgo psicosocial) como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Por otro lado, los factores psicosociales han tomado relevancia en la actualidad debido a las siguientes características Benavides y Esmeralda (2014):

- a) Aumento del trabajo intelectual: la evolución y desarrollo ha conseguido que el trabajo se cada vez más intelectual. La exigencia de mayor especialización de los trabajadores, y la presión de los tiempos de producción, el incremento del trabajo en equipo donde no son claros los límites de funciones y definiciones de puestos, ha contribuido a aumentar el estrés por la mayor intensificación del trabajo.
- b) Aumento de empresas pertenecientes al sector servicios: Los factores de riesgos psicosociales aparecen en cualquier sector de producción pero las empresas de servicios han pasado a ser las grandes generadoras de nuevo empleo, con nuevas formas en sistemas de contratación, subcontratación, externalización, u organizaciones en forma de red, que limitan la jerarquía y aumentan la complejidad de las relaciones de trabajo, convirtiéndose en relaciones de mercado donde la calidad del servicio es el objetivo común de todas ellas.
- c) Uso generalizado de las nuevas tecnologías: Los factores de riesgos también están muy ligados al uso de tecnologías de la información. La utilización de aparatos electrónicos, que en principio facilitan al trabajador la ejecución de tareas y su realización con más autonomía organizativa, ha significado también una mayor disponibilidad temporal y dependencia personal del trabajador a su empresario sin límite de horarios o de jornadas de trabajo. Desde otro punto de vista, el uso masivo de ordenadores como herramienta de trabajo ha pasado a ser indispensable, lo que en trabajadores que han dejado de ser jóvenes ha podido suponer una sobre exigencia y adaptación que no siempre ha sido fácil, con el temor añadido de que se pueda prescindir de ellos.
- d) Son riesgos emergentes: Son factores de riesgos que siempre han estado presentes, pero es ahora cuando están saliendo a la luz. El campo de la seguridad y salud siempre ha estado orientado a reducir la siniestralidad. En países que han logrado reducir considerablemente los accidentes laborales graves y mortales se ha visto que el absentismo laboral que aún se sigue produciendo depende en gran medida de estos factores, que hasta entonces no se habían tenido en cuenta prácticamente. Se trata de tener una consideración global de las condiciones de

trabajo, que tenga en cuenta la organización y gestión de la empresa como elementos importantes en la protección de la salud de los trabajadores. e) La globalización: Los factores de riesgos psicosociales también está relacionada con la economía globalizada y la feroz competitividad mundial, lo que repercute en los trabajadores en ritmos de trabajo o de tiempos a disposición del empresario, donde la flexibilidad está tomando un auge que está cambiando el concepto del trabajo (Pp.23).

Lo conveniente señalado anteriormente permite identificar los factores psicosociales de forma temprana en una organización, donde aún no se hayan notificado eventos lamentables y/o consecuencias irreversibles, siempre tendrá una aceptación positiva por parte de los especialistas en materias de prevención. Además, el tener conocimiento sobre qué factores psicosociales poseen mayor incidencia en el área de trabajo ayudará a los niveles directivos de la organización, de igual manera a los especialistas en materias de seguridad y salud ocupacional a plantear programas de prevención con fines de eliminar cualquier riesgo psicosocial que pudiese presentar en las áreas de trabajo.

Al respecto, un nivel alto de comunicación, organización y planificación dentro de una institución universitaria siempre sumará a lograr cumplir los objetivos trazados por parte de los directivos; esto se logrará únicamente con el aporte equilibrado de las partes interesadas (trabajadores –directivos). Es por ello que el factor psicosocial propio de la organización de una institución acoge todo lo concerniente a las relaciones que tiene es ser humano, competencias desarrolladas, logros obtenidos, estructura de organización, medios, canales de información, comunicación y desarrollo sustentable.

Estas condiciones con respecto al nivel de organización pueden traer consecuencias positivas o negativas de acuerdo al impacto que se vaya a dar en la toma de decisiones, transparencia en la comunicación, entre otros. Por su parte, las consecuencias positivas pueden verse en el acatamiento de metas establecidas por la institución, indicadores dentro los márgenes establecidos, personal satisfecho en el área de trabajo, mayor compromiso, pasión y entrega en las tareas encomendadas por los jefes inmediatos. Las consecuencias negativas que puede atraer una mala organización dentro de una empresa son los accidentes, el falta de compromiso de los empleados, ambientes de trabajos tensos, una comunicación obstruida, comunicación con falta de sinceridad, bajo rendimiento entre otros.

2.2.1.1 Clasificación de los factores psicosociales.

En este apartado se toma en consideración para la investigación los factores relevantes clasificándolos según la necesidad y son los factores Psicológicos y los Físicos, donde a continuación se desarrollarán:

a) Psicológicos:

Los factores Psicológicos son aquellas variables no biológicas que afectan la salud a nivel mental y emocional. En este contexto, se aprecia definidamente cada factor psicológico en la parte dimensional de la investigación.

Estrés: La existencia de gran número de dolencias psicosomáticas, producto de las exigencias de la sociedad actual, y muy en especial en lo referido al ámbito laboral, sujeto a incesantes transformaciones en la organización y en las demandas del trabajo, ha facilitado la difusión y la popularización de un término con el que, de un modo genérico, se define esta situación: el estrés. El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual, y en consecuencia, como uno de los principales desafíos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones.

Además, el estrés laboral no es un asunto trivial y puede alterar significativamente la conducta de las personas, perjudicar la calidad de vida y dañar la salud. En la Unión Europea, el estrés relacionado con el trabajo es el segundo problema de salud más común. El término estrés es utilizado como un "cajón de sastre" para referirnos a una amplia variedad de estados entre los que se encuentra el individuo afectado por muy diversas presiones. Por todo ello, a la hora de hablar de estrés nos encontramos con grandes dificultades tanto para definirlo, acotarlo o explicarlo como para encontrar una metodología para medirlo. Aun así, podemos aproximarnos al concepto al definirlo como un "conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante ciertos aspectos nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo" (Comisión Europea 2.000).

Pero el estrés no está en función sólo de las demandas del entorno, sino que depende en gran medida de la percepción que la persona tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas.

Carga mental: El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales, pero, en el ámbito teórico, para favorecer el análisis, diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine. Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental". La carga mental está determinada por: La cantidad y la calidad de la información. La mayor o menor complejidad de la información recibida condicionará, una vez superado el período de aprendizaje, la posibilidad de automatizar las respuestas.

El tiempo. Si el proceso estímulo-respuesta es continuo, la capacidad de respuesta del individuo puede verse saturada; si por el contrario existen períodos de descanso o de menor respuesta, el individuo puede recuperar su capacidad y evitar una carga mental excesiva. A estos factores, además, hay que añadir los relativos a las condiciones físicas (ruido, temperatura, iluminación), psicosociales (relaciones jerárquicas, sistema de comunicación, etc.) en las que se desarrolla el trabajo, así como otros de origen extralaboral.

Por otra parte, hay que tener en cuenta al individuo que realiza el trabajo. Las personas tenemos una capacidad de respuesta limitada que está en función de: La edad, el nivel de aprendizaje, el estado de fatiga, las características de personalidad, las actitudes hacia la tarea (motivación, interés, satisfacción), etc. Si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a fatiga mental. Se define la fatiga mental como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física. La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante una peor relación esfuerzo / resultado, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc. Pero el alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona.

La sensación de monotonía, la hipovigilancia y la saturación mental son estados similares a la fatiga mental y tienen en común con ésta, que desaparecen cuando se

producen cambios en la tarea y/o en las condiciones de trabajo. La monotonía y la hipovigilancia sólo se diferencian por las circunstancias en que aparecen: la primera sería un estado de activación reducida, de lenta evolución, que puede aparecer en el desarrollo de tareas largas, uniformes, repetitivas y se asocia principalmente a la somnolencia, disminución y fluctuación del rendimiento, y variabilidad de la frecuencia cardiaca. En la hipovigilancia se reduce el rendimiento en las tareas de vigilancia.

b) Físicos:

Un factor físico se refiere a todas aquellas causas ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como: Salud física, Ambiente físico, entre otros.

Salud: Los factores de salud son aquellos que determinan y colocan en riesgo la integridad física y psicológica del ser humano. Además, poseen un conjunto de factores tanto personales como sociales, económicos y ambientales que determinan el estado de salud de los individuos o de las poblaciones.

En el mismo contexto, se pueden dividir a estos determinantes en dos grandes grupos; uno en donde aquellos que son de responsabilidad multisectorial del estado y son determinantes económicos, sociales y políticos, y, los de responsabilidad del sector salud, dentro del accionar del estado en beneficio de la salud de la población, en lo que se refiere a vigilancia y control en unos casos, además están aquellos relacionados con los estilos de vida y los llamados efectos ambientales.

Ambientales: El factor psicosocial propiamente del ambiente físico hace referencia al entorno (lugar físico), donde se desarrolla la tarea asignada por el empleador, estos ambientes deberán de brindar al trabajador comodidad, confort y seguridad que genere el bienestar en el espacio asignado. En bien sabido, que el ambiente laboral hace referencia al área donde el trabajador desarrolla su tarea de forma cómoda, la misma que deberá de contar con requisitos mínimos de calidad para lograr un desarrollo óptimo y adecuado de las capacidades que tiene un empleado. Los ambientes laborales no deben de representar ningún tipo de riesgo laboral para quienes lo ocupan.

También se definen según OIT (2016) de la siguiente manera: Aquellos componentes del entorno con influencia significativa en lo que respecta la generación de riesgos para

la integridad física de los trabajadores. Pudiendo ser los siguientes: Las características propias de los ambientes, instalaciones, y demás útiles empleados en el lugar de trabajo; (Pp.14).

Son los factores originados en el entorno del colaborador y pueden influir en su comodidad, considerando los siguientes aspectos:

Iluminación: Es fundamental para la realización del trabajo, si es adecuada permitirá diferenciar los colores, las formas y los objetos en movimiento, sin generar fatiga. La iluminación “puede ser una fuente importante de satisfacción para el trabajador, así como de sufrimiento físico y psíquico” (Observatorio Permanente UGT, 2006).

Ruido: Es una molestia que afecta prácticamente a todos los colaboradores, con efectos nocivos en la audición y en el sistema cardiovascular, afecta la calidad de sueño y el equilibrio psíquico. El ruido “repercute negativamente en el rendimiento y la comunicación, aumentando el aislamiento y degradando las condiciones de trabajo” (Observatorio Permanente UGT, 2006).

Ambiente térmico: Está determinado por la actividad física, las condiciones ambientales, y el tipo de ropa que usa el empleado; está afectada por la temperatura, la humedad y velocidad del aire. Para conservar la temperatura corporal de 37°C, se debe mantener en equilibrio la producción y la pérdida de calor, “además de la pérdida de rendimiento laboral, el malestar térmico es un factor desencadenante de estrés laboral” (Observatorio Permanente UGT, 2006).

Espacio de trabajo: “Si este es reducido el colaborador se ve obligado a mantener una misma postura durante un largo período, además de trastornos físicos, puede generar estrés” (Observatorio Permanente UGT, 2006).

2.2.2 Ausentismo Laboral.

El termino ausentismo usado en esta investigación no infiere de según lo que define el diccionario de la Real Lengua Española, sin embargo, existe la palabra abstenismo que coincide con lo que en vocabulario de recursos humanos entiende por ausentismo y según la real Academia (2014), establece que es la “abstención deliberada de acudir al trabajo”

y también “costumbre de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a su cargo. Siendo esta una de las definiciones más tradicionales que describen el hecho.

Si bien es cierto, son múltiples las definiciones existentes sobre el tema en cuestión, primero está la definición de Martin y Sabate (1983), el cual se enfoca a “la ausencia por parte del trabajador sea justificada o por razones aparentes deben enmarcarse las motivaciones como hecho social” (Pp02). A diferencia de Chiavenato (2003), que expone que “es la suma de tiempo que se pierde cuando no se presentan al trabajo” (Pp.12). Seguidamente, Taylor (1983), habla sobre “las pérdidas para la empresa por la ausencia de los empleados al trabajo.

En otro sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como la “no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos de vacaciones, el embarazo normal y las huelgas”. A su vez, Molinera (2006), define el ausentismo como “un acto individual de la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo como consecuencia de una elección entre actividades personales que implica abandono de sus obligaciones”.

Entonces, el ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, durante toda la jornada o una parte. Molinera (2006), puntualiza el ausentismo en dos sentidos:

a) Como ausencias del trabajador al trabajo, las faltas de puntualidad al trabajo y de las faltas de asistencia al trabajo, legalmente justificadas o no.

b) Ausentismo presencial, entendido como tiempo de trabajo perdido. El trabajador acude a su trabajo, pero se dedica a tareas que no guardan relación con su puesto de trabajo, tales como el abuso en el uso de teléfonos y ordenadores de la empresa por parte del trabajador con fines particulares durante la jornada de trabajo, que podrá estar igualmente justificado o no.

Para Samaniego (1998), el ausentismo laboral es el abandono del puesto de trabajo de parte de los empleados por desmotivación, experiencias de mal ambiente que generan

tensión en el puesto de trabajo y de parte de la organización que no se resuelven satisfactoriamente y oportunamente los causantes de un clima organizacional desagradable, dando lugar a conductas de inadaptación. Existen también otras formas de abandono como los retrasos, los accidentes, el bajo rendimiento en el puesto de trabajo que Francisco Molinera, denomina ausentismo presencial.

Es preciso señalar que el ausentismo es una conducta generada en gran parte por el sistema socioeconómico, que no motiva ni valora la experiencia del trabajador, no le potencia sus conocimientos y competencias para ser creativo e innovador en sus empresas. (Valdez, & Suarez, (2005). El ausentismo impide a las empresas operar con efectividad y eficiencia. Para sustituir al personal ausente se requiere hacer todo el proceso de selección, inducción al nuevo personal. Esto afecta el normal funcionamiento de la Institución porque se tiene que empezar de nuevo. Los conocimientos, la habilidad, la familiaridad con los procesos, la práctica con la que los veteranos ejecutan su trabajo no se puede recuperar tan fácil. (Samaniego, 1998).

En el análisis del ausentismo, es importante considerar los factores relacionados con dichas ausencias, ningún trabajador quiere ausentarse de la empresa por su propia cuenta, siempre hay una justificación donde influyen tres tipos de variables: (Saldarriaga, J. & Martínez, E., 2.007).

Las variables relacionadas con el individuo son: las motivaciones, necesidades personales, hábitos, valores, habilidades y conocimientos; las variables de tipo ocupacional, tienen que ver con el tipo de empresa, los métodos de producción y el horario de trabajo; y las variables relacionadas con la organización, el clima organizacional y las políticas institucionales.

El estilo de vida, el tipo de trabajo y el clima organizacional son factores determinantes de los procesos de salud-enfermedad en las poblaciones laboralmente activas, por tal motivo, es de vital importancia reconocer que en el ámbito ocupacional se requiere de un proceso evaluativo permanente, que permita definir los factores implicados en la reducción del nivel de salud y productividad de los empleados. (Saldarriaga, J. & Martínez, E., 2.007)

2.2.2.1 Causas que general el Ausentismo Laboral.

Las causas del ausentismo pueden ser involuntarias, como los problemas de salud o las derivadas de situaciones familiares u obligaciones legales y otras por el contrario pueden tener su origen en la voluntad del individuo. Cuando se identifiquen Las causas del ausentismo, se debe hacer una acción coordinada de supervisión y con la ayuda de las políticas de la institución y dirección se pueden tratar de disminuir los niveles de ausencia del personal. Para profundizar más el tema del ausentismo se decidió desarrollarlo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora del Núcleo Guasualito, Estado Apure, sin embargo, son múltiples las causas que desencadenan el ausentismo laboral y un conflicto puede generar otro con serias consecuencias afectando directamente las estructuras en que se desenvuelve un trabajador: Personal, laboral, medico, económica (García, 2011).

Laboral: las tasas de ausentismo laboral crecen ante la fatiga, las tareas rutinarias, repetitivas y parcializadas que disminuyen el interés y la motivación, que llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse.

Medica: Se puede apreciar que el ausentismo tiene causas múltiples y aunque se puede justificar algunas mediante certificados médicos, no significa que ello sea exclusivamente por causas médicas.

Económica: El ausentismo laboral aumenta cuando el trabajador siente que el salario que recibe no compensa el trabajo que realiza, lo cual le conduce a una mayor desmotivación en la realización de sus tareas.

Una relación de causas posibles, dentro de la variedad existente es la planteada por Ribaya (1996):

- a) Dificultades de adaptación producidas por el medio de origen (caso de obreros que proceden del medio rural), por la procedencia geográfica (como entre los emigrantes extranjeros o incluso entre los inmigrantes), o el cambio de tecnología. Una cualificación inferior a la que posee el trabajador.
- b) La falta de motivación.
- c) Baja remuneración, ausencia de responsabilidad o intervención en la toma de decisiones, etc.
- d) Insatisfacción por las particularidades físicas del puesto de trabajo: ruido, iluminación, olor, temperatura, etc.
- e) Actitud de jerarquía, desconocimiento de los objetivos de su trabajo y de organización.
- f) Edad, sexo, responsabilidades familiares, la distancia del trabajo a la vivienda,
- g) Falta de un adecuado control por parte de la empresa.
- h) Las costumbres locales, el medio social

del trabajador y la incidencia de las drogas, el alcoholismo. i) Inclemencias del tiempo climático. j) Deficiencia en los medios de transporte.

Agrupándolas (para normalizarlas), quedando así: enfermedad normal, accidente laboral, licencias legales, permisos particulares, ausencias no autorizadas, conflictos laborales, otros. Como las posibles causas del ausentismo laboral.

Ahora bien, según Chiavenato (2003), afirma que en la actualidad el ausentismo: se puede presentar por varias causas como el estrés, la fatiga, la falta de motivación lo que hace que los empleados no tengan incentivos para acudir al trabajo, otros como la falta de satisfacción personal, comodidad física y mental con los compañeros de trabajo y los problemas de salud tanto mental como físicos” (Pp.23).

2.3 Teorías que sustentan la investigación.

Los fundamentos teóricos conforman un marco de referencia que permiten orientar, organizar y desarrollar el basamento cognoscitivo del objeto de estudio. Según Kerlinger, (2002), una teoría “es un conjunto de proposiciones relacionadas sistemáticamente que especifican relaciones causales entre variables. Persiguiendo el objetivo de tratar de vincular entre si las teorías y validar las ideas que se incorporan en la investigación”. La concepción del término “teoría” es como un esquema conceptual, según lo señala Ferman y Levin (1979). En tal sentido, la teoría se considera “un conjunto de conceptos relacionados que representan la naturaleza de una realidad”.

El Modelo demanda- control Karasek.

Se fundamenta a partir de la descripción y el análisis de las situaciones de trabajo en especial en lo que corresponde a los estresores de tipo crónico y con énfasis en las características psicosociales del trabajo. Karasek plantea que los efectos en el: Trabajo, la salud y en el comportamiento obedecen al efecto de combinar las diferentes demandas psicológicas laborales y las características estructurales del trabajo, permitiendo asociar variables como las capacidades del trabajador y su posibilidad en la toma de decisiones.

El modelo enfatiza que las situaciones de estrés en el trabajador no solo se condicionan por el volumen o cantidad de demandas, sino también ante la dificultad para poder resolverlas por no tener el control. Este componente de control corresponde al cómo se trabaja y comprende dos componentes: Desarrollo de habilidades y autonomía. El desarrollo de habilidades lo da a entender el autor como la medida en que el trabajo posibilita al trabajador el poder desarrollar sus capacidades de aprendizaje, en cuanto a la

autonomía hace alusión a la posibilidad que tiene la persona de poder controlar e influenciar sus propias actividades como: Poder flexibilizar la labor de su trabajo, y poner a prueba su creatividad, lo que le da cierto grado de maniobrabilidad y manejo de la situación. Observamos como en la medida de que flexibilice y se dé cierto grado de autonomía al trabajador fomenta e incentiva la motivación y la creatividad como elementos psicológicos básicos para el desarrollo del trabajo, haciendo que el trabajador sea parte activa en la toma de decisiones en lo que corresponde a como desempeñar su labor.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1943).

Esta es una de las teorías de mayor relevancia en el estudio de la motivación. Se considera que todo ser humano se mueve según sus propias necesidades y de aquí que Abraham Maslow publicara en 1943 este famoso modelo. Describiendo que la motivación del individuo se fundamenta en satisfacer sus carencias identificando una jerarquía de cinco (5) necesidades, comenzando desde las necesidades fisiológicas hasta la más alta la necesidad de autorrealización.

Según Engler (1996) “si las necesidades biológicas no son resueltas en un período prolongado, un individuo no estará motivado para satisfacer otra” (p. 354). Para Maslow, las necesidades se irían satisfaciendo de acuerdo a la jerarquía, como se describe en la Grafico 1 que a continuación se presenta, pero en forma ascendente:



Gráfico 1. Pirámide de Maslow. Fuente: Tejo (2016)

- *Necesidades Fisiológicas:* son las más fuertes de todas y se relacionan con la supervivencia física y el mantenimiento biológico del organismo. Son las necesidades básicas y son prioridad para el individuo. Entre estas se encuentran: hambre, sed, sueño, oxígeno, abrigo y sexo.
- *Necesidades de Seguridad:* son una serie de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden. Entre las que destacan estar seguros, tener estabilidad, orden, ser protegidos. Existen casos donde las personas dejan de lado su deseo de libertad por mantener la estabilidad y seguridad.
- *Necesidades de afiliación:* es el deseo intrínseco de amar y ser amado. Contiene las necesidades de afecto y pertenencia como: necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, necesidad de un ambiente familiar, necesidad de participar en un grupo, es decir, por el bien común.
- *Necesidades de reconocimiento:* esta necesidad se refiere al amor propio, al respeto a sí mismo y a la autoevaluación. Estos se recogen en poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.
- *Necesidades de autorrealización:* es la necesidad más alta de la jerarquía de Maslow. Es la exigencia de satisfacer la naturaleza individual y el cumplimiento del potencial del crecimiento personal.

Sin duda alguna, esta teoría se relaciona con la investigación, al tomar en consideración cuales son las necesidades que una persona debe cubrir para sentirse motivado para asistir al lugar de trabajo, porque de lo contrario, no logran desempeñar un rol que apoye

Teoría de las Relaciones Humanas. Elton Mayo (1935-1950).

La teoría de las Relaciones Humanas fue desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores Mery Perkert Foyet, Abraham Maslow y Douglas Mc. Gregor en los Estados Unidos en el año 1930. Fue básicamente un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración. Nació de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo por la aplicación de rigurosos métodos.

Antes del desarrollo de las teorías de las relaciones humanas, las relaciones descansaba totalmente en los postulados de la teoría científica de la administración de Federico Taylor y en los postulados de la administración científica de Henry Fayol, los cuales se

fundamentaban en el cargo o función, por un lado y en la estructura organizacional por otro lado, como forma de alcanzar la eficiencia con el advenimiento del enfoque humanístico, la teoría administrativa sufre una verdadera revolución conceptual. Se hizo una transferencia del énfasis puesto en la tarea y en la estructura organizacional, al énfasis en las personas que trabajan o que participan en las organizaciones.

Es relevante destacar que, cada individuo busca compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, queriendo ser comprometidos, bien aceptados y participar con el fin atender sus intereses y aspiraciones más inmediatas. Es básicamente dentro de la organización en donde surgen las oportunidades de relaciones humanas frente a la gran cantidad de grupos y las interrelaciones resultantes.

En resumen, la teoría de las relaciones humanas se preocupó prioritariamente por estudiar la opresión del hombre a menos del esclavizaste desarrollo de la civilización industrializada. Elton Mayo, la fundación del movimiento dedico sus libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y la tecnología, a partir de entonces la teoría científicas y clásicas decaerían, dado paso a la naciente teoría de las relaciones humanas, mediante la cual el hombre mismo, el trabajador constituirían el epicentro de la administración.

La vinculación de esta teoría con el trabajo en curso corresponde al hecho que el ausentismo laboral visto desde el punto de vista en que afecta la productividad institucional en el talento humano donde se ve reflejado específicamente en los docentes de la UNELLEZ Núcleo Guasualito del Estado Apure.

Modelo de Ausentismo según Mesa y Kaempffer.

Para una explicación de lo que es el ausentismo Mesa y Kaempffer (2004), proponen 4 modelos de ausentismo que apunta a otras circunstancias, además de las situaciones médicas, que interactúan entre si y que se deben incorporar al análisis del ausentismo de cada individuo, el modelo económico, psicosocial, médico y retiro organizacional.

Modelo económico.

El comportamiento ausentista está directamente relacionado con las motivaciones individuales de ausencias que pueden ser toleradas por los empleadores para que no les afecte su productividad y sus utilidades.

Modelo psicosocial.

El ausentismo es una conducta individual alrededor de un contexto social y se ve influenciado dentro de una cultura de ausencia generada entre los grupos de trabajo, los individuos y la organización.

Modelo médico.

El ausentismo se debe a varios factores como la edad, nivel ocupacional, sexo, satisfacción con el empleo, características de la organización, responsabilidad, autonomía y compromiso.

Modelo de retiro organizacional.

Los trabajadores que están próximos a retirarse de la organización son los que mayor ausentismo presentan. En muchas oportunidades los trabajadores jóvenes ven mejores oportunidades fuera de la organización que dentro de ella y tienden a ausentarse para aprovechar dichas oportunidades.

2.4 Bases legales

En Venezuela, existe un marco legal para la defensa de los derechos del trabajador en cuanto a ausentismo laboral, desarrollados en las distintas leyes de la República:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).
- Convención Colectiva de Trabajo.

En este sentido, el ausentismo laboral en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el Título III, Capítulo V Artículo 87 lo establece claramente, cuando en su último aparte obliga a los patronos a garantizar este derecho: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y

ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En su artículo 89 nuestra suprema ley establece: “La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras” y para ello se desarrollan seis principios que fundamentan la razones jurídicas que prohíben las violación de estos derechos, cuando en el primero se señala que “ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales” y que “En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias”.

En el segundo principio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se establece la irrenunciabilidad de derechos laborales, en el tercer principio se desarrolla el derecho que tienen los trabajadores en cuanto a que se le aplique la ley que más les beneficie y la aplicación integral de la norma, en el cuarto principio se anula todo acto por parte del patrono contrario a la Constitución de la República y por último la prohibición de discriminación en el trabajo por raza, credo, sexo. Así como la prohibición de que los adolescentes laboren en actividades que afecten su desarrollo integral.

En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras donde en Titulo II Relación de trabajo, Capítulo V de la terminación de la relación de trabajo, en su Artículo 79

Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

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

A partir de este marco legal se establecen las disposiciones legales que regulan el ausentismo laboral en el territorio nacional, por lo que cualquier ausencia laboral por parte de un trabajador que no esté justificada, puede ser causal de despido.

Sin embargo, es deber de las organizaciones garantizar el bienestar de los trabajadores a fin de que su ausentismo sea por causas del patrono.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005) fue creada con el fin de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Esta instituye los deberes y derechos del trabajador, en su artículo 53 establece que:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.

2.5 Sistema de Variables:

Se puede decir que un sistema de variables está constituido por la definición de teorías en términos de variables empíricas; así lo señala Arias (2009), 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. A continuación, se desglosa el cuadro de operacionalización de las variables presentes en la investigación.

Cuadro 1

Operacionalización de la Variable.

Objetivo General: Analizar los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure.

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMS
Identificar los factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral en los docentes de la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure.	Factores psicosociales	OIT (1986) “Interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido de trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador y consideraciones personales externas que puede, en función de las percepciones y experiencias, tener influencia en la salud, rendimiento de trabajo y satisfacción laboral (Pp3)	Psicológico Físico	Desgaste emocional. Estrés Carga o Fatiga mental. Salud. Ambientales.	1,2 3 4,5 6 7
Describir las causas que generan el ausentismo laboral en los docentes de la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure.	Ausentismo Laboral.	Chiavenato (2003). “El ausentismo laboral. Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización” (Pp.203).	Personal Causas medicas Laborales Exterior/Ambiental	Gestiones personales. Permisos por estudio. Enfermedades comunes. Enfermedades laborales. Permisos médicos. Condiciones de trabajo. Remuneración. Clima organizacional. Motivación. Insatisfacción laboral. Situación socioeconómica. Transporte. Movilidad.	8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Fuente: Barrera (2024)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presentan aquellos aspectos o lineamientos metodológicos que respaldan la investigación. Para ello es necesario establecer una metodología que permita lograr los resultados deseados por el investigador. Al respecto, Arias (2012) señala que “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "cómo" se realizará el estudio para responder al problema planteado” (p. 110).

Por su parte, Balestrini (2006), define el marco metodológico como “la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real” (p. 125). Basado en lo anterior, a continuación, se puntualiza los aspectos metodológicos y la planificación requerida para la elaboración de la presente investigación, como el tipo de estudio, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas de análisis de las mismas.

3.1 Enfoque o Paradigma de la Investigación.

Por la naturaleza el estudio se enmarca dentro el enfoque cuantitativo según lo expuesto por Hernández (2014), hace referencia a la investigación cuantitativa aduciendo “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Por tanto, el enfoque cuantitativo permite generalizar los resultados de la investigación a toda la población, Los resultados se expresan con base en la medición numérica, análisis estadístico descriptivo presentando tablas y gráficos con información numérica y porcentual.

3.2 Tipo de la investigación.

Una investigación científica es un proceso metódico y sistemático que busca deliberadamente solucionar interrogantes y problemas presentes a través de la producción de nuevos conocimientos que puedan constituirse en una posible solución o respuestas a

las interrogantes planteadas. De acuerdo a las características propias de la investigación que se realizó, ésta es de tipo descriptiva, que de acuerdo con Arias (2012):

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p. 24)

Por lo que la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. De igual modo, Palella y Martins (2012), señala que la investigación descriptiva:

Tiene el propósito de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. (p.92).

Ambos autores reflejan que este tipo de investigación, no se ocupa de la verificación de la hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente. Por consiguiente, en la investigación se realiza un estudio descriptivo que permite poner de manifiesto los conocimientos teóricos y metodológicos para darle solución al problema a través de información obtenida de la organización, lo que se pretende es se pretende analizar los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure y describir como es dicho proceso en conjunto con todos los hechos que se originan dentro de ese contexto.

3.3 Diseño de la Investigación.

En el marco de este estudio, se utilizó una investigación de campo, definida por Arias (ob. cit.) como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos datos primarios, sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). Por su parte, Tamayo y Tamayo (2014) señala que:

Cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas (p.110).

En función de lo expuesto, el estudio se realizó sin intervenir en el comportamiento de las variables ni sobre los factores que la conforman, es decir, sin manipulación

intencional. Igualmente, el estudio se fundamenta en un diseño no experimental, el cual es definido por Palella y Martins (2012), como:

Aquel que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica, sino que se observan las que existen. Las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, lo que impide influir sobre ellas para modificarlas (p. 96).

Es decir, se diseñará y aplicará técnica e instrumento que permiten al investigador recopilar datos directamente de los sujetos sometidos a indagación.

3.4 Población y Muestra.

Para el desarrollo de esta investigación se hace necesario la descripción de dos aspectos a tratar, la población y la muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), lo define como “un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.21). Lo anterior se refiere organizaciones, periódicos, entre muchos otros y depende de precisar claramente el problema a investigar y los objetivos de la investigadora para delimitarla.

Por lo que, la población según Arias (2012), corresponde a “...Conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p.81). Según Ramírez, (2007), una población finita:

Es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total, por ejemplo, los libros de una biblioteca, el número de alumnos de una escuela; la producción de automóviles en un año determinado, otros. (p.92)

La población objeto de estudio son ciento cincuenta y seis (156) docentes adscritos a la UNELLEZ Núcleo Guasualito, Estado Apure. En cuanto a la muestra Balestrini (2012), señala que “la muestra es en esencia, un subgrupo de la población, digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a que llamamos población” (p.127). Asimismo, según Sabino (2008), una

muestra “no es más que una parte de ese todo que se denomina universo y que sirve para representarlo.” (p.83).

En cuanto a la muestra es un subconjunto de la población que está siendo estudiada, esto se ajusta a la conceptualización aportada por Palella y Martins (2014), quienes definen la muestra como: "...una parte o el subconjunto de la población dentro de la cual deben poseer características reproducen de la manera más exacta posible” (p.93).

En este sentido, estos autores afirman que establecer una muestra de 10%, 20%, 30% o 40% de la población puede ser representativa, acorde a su población. Por tanto, se seleccionó el treinta por ciento (20%) de la población. Es decir, treinta y un (31) docentes adscritos a la UNELLEZ Núcleo Guasualito, Estado Apure.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Al respecto las técnicas de recolección las define Hernández, Fernández y Baptista (2010), expresa que existen:

Dos opciones con respecto a la utilización del instrumento de medición: elegir un instrumento ya desarrollado y disponible, el cual se adapta a los requerimientos del estudio en particular, o construir un nuevo instrumento de medición de acuerdo con la técnica apropiada para ello. (p.35).

De allí que, la técnica utilizada en la investigación es la encuesta, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (op.cit.), es “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”, cuyas preguntas brindan a las personas las posibilidades de respuesta, el primero; y como un registro confiable de aptitudes y creencias; la segunda. (p.25).

Para la investigación se utilizará como instrumento el Cuestionario, el cual según Hurtado y Toro (2010), “es una técnica estructurada para recopilar datos, que consiste en una serie de preguntas, escritas y orales, que debe responder un entrevistado” (p.84) El cuestionario está diseñado por la investigadora con un total de veinte (20) preguntas, con 3 alternativas de respuesta cerrada, Siempre, Algunas Veces y Nunca. Dicho instrumento será aplicado a la muestra en un sólo momento, es decir, todos los sujetos concurrirán el mismo momento la sede de la institución.

3.6 Validez del instrumento.

La validez está relacionada con la eficacia que posee un instrumento de recolección de datos al ser aplicado. Hernández, Fernández y Baptista (2010), explican que la validez se refiere: “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p.277). Cabe destacar que, es el grado de precisión que posee el instrumento de medición con la técnica “juicio de expertos”, definida por Palella y Martins (2012):

Consiste en entregarle a tres, cinco o siete expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología (...) un ejemplar del (los) instrumento (s) con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas. Los expertos revisan el contenido, la redacción y pertinencia de cada reactivo y hacen las recomendaciones para que el investigador efectúe las debidas correcciones, en los casos que lo considere necesario” (p 161)

De manera que se procedió a establecer la pertinencia, claridad y coherencia del mismo, presentándole el instrumento a tres (03) especialistas en metodología y gerencia, quienes determinarían la validez del contenido. El proceso validación consiste en entregar a cada uno de los expertos una (01) carpeta amarilla tipo carta identificado que contenían los siguientes formatos: carta personalizada, título de la investigación, objetivos, el cuadro de Operacionalización de variable, carta del sujeto muestra, instrumento, informe de validación, acta de validación.

3.7 Técnica de Análisis de la Información.

Se codifica la información obtenida, según la categoría de respuestas dadas y registradas por los sujetos de la población, una vez aplicada el instrumento a este grupo. Posteriormente se procede a la Tabulación de Datos, que según Tamayo (2009) “es una parte del proceso técnico en análisis estadístico de los datos” (p.188). La operación esencial en la tabulación es el reencuentro para determinar el número de casos que encajan en las distintas categorías.

Para esta investigación los datos son tabulados mediante la estadística descriptiva, lo cual da origen a las gráficas que reflejan el número de frecuencia de respuesta en cada uno de los ítems. Posteriormente, se realizó el análisis de Datos, una vez aplicado el instrumento, a través de las siguientes actividades:

1. Revisión del cuestionario para comprobar que fueron respondidos todos los ítems.
2. Codificación de las alternativas de respuestas según la condición de los ítems.
3. Vaciado de las alternativas de respuestas en una matriz de doble entrada la tabulación de los datos, donde su eje vertical están los sujetos de estudio y en el eje horizontal los códigos escogidos por los respondientes en cada ítem.
4. Los datos se organizaron en cuadros descriptivos de frecuencias simples y relativas de respuestas emitidas por los sujetos de estudio, cuyos datos se tomaron en atención a los resultados de las dimensiones.
5. El criterio de análisis e interpretación de los datos se realiza conforme a la tendencia de respuesta emitida por los sujetos de estudio.
6. Se procedió a la elaboración de las conclusiones recomendaciones en función de los resultados obtenidos.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis e interpretación de los resultados según Hurtado (2010), se refieren a las “técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (p.181). De igual forma Talaya (2008), destaca que

El análisis de los datos, teniendo en cuenta las características de los objetivos específicos, las variables estudiadas y los instrumentos aplicados se organiza por ítems, tabulador, el número de respuesta frecuencia, calculando el porcentaje de respuestas dadas por la muestra seleccionada y finalmente se utilizan gráficos.

Después de recolectar la información a través de la técnica de la encuesta, apoyada en un cuestionario conformado por veinte (20) ítems de tipo abanico, es decir las respuestas consistieron en una serie de alternativas, entre las cuales el encuestado escogió la que creyó conveniente; se procedió a la interpretación y análisis de cada uno de los ítems, para dar cumplimiento al desarrollo de los objetivos diseñados por la investigadora.

A tal efecto, Balestrini (2003), destaca que “se debe considerar que los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que les da el investigador, ya que de nada servirá abundante información si no se somete a un adecuado tratamiento analítico” (p.73). En este sentido, se procedió a representar de manera general, en forma gráfica y computarizada, el análisis porcentual de los resultados obtenidos; para ello se emplearon gráficos de barras y la técnica que se utilizó, se basó en el cálculo porcentual de cada ítem. En lo que respecta a los procedimientos matemáticos, se utilizó una distribución de frecuencias, ya que la misma representa un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas variables. Posteriormente, se tabularon los resultados de acuerdo a las frecuencias. A continuación, se muestran los resultados.

Cuadro 2.

Variable: Factores Psicosociales, relacionada con la Dimensión: Psicológico.

Indicadores: Desgaste emocional, Estrés y Carga o fatiga mental.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	%
1	Sientes que te desgastas emocionalmente con la asignación de carga académica y horaria.	8	26	8	26	15	48	100
2	Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente.	8	26	16	52	7	23	100
3	Las labores que realiza le produce tensión, cansancio.	16	52	15	48	0	0	100
4	Cuándo realizas tus funciones, consideras que requieres mucha concentración.	26	52	15	48	0	0	100
5	Te sientes o has sentido fatigado/a mentalmente.	29	94	2	6	0	0	100

Fuente: Barrera (2024)

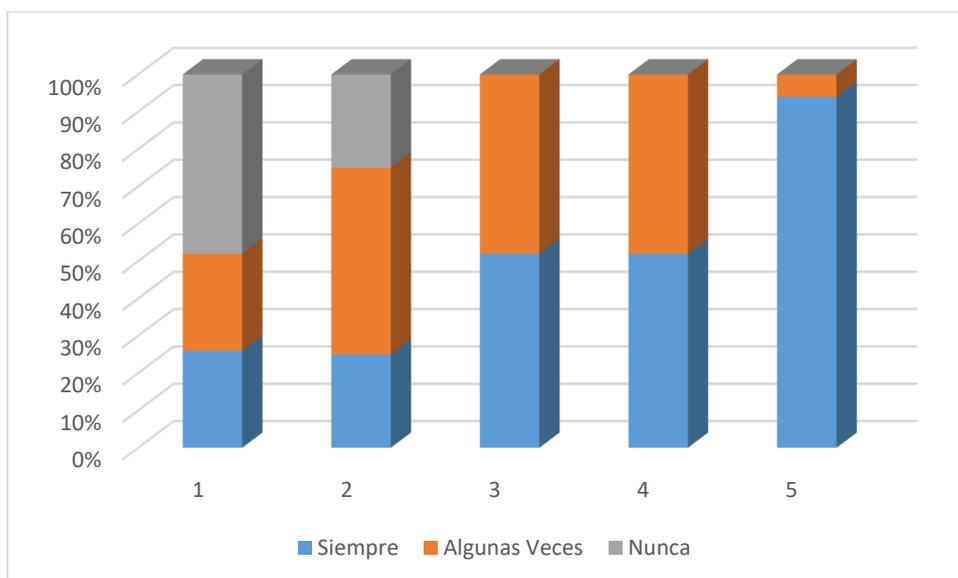


Gráfico 1. Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Factores Psicosociales, relacionada con la Dimensión: Psicológico. Indicadores: Desgaste emocional, Estrés y Carga o fatiga mental.

Según el gráfico N° 1 se puede apreciar que en el ítem 1.- Sientes que te desgastas emocionalmente con la asignación de carga académica y horaria. Se devela que un 48% nunca se desgasta emocionalmente con la asignación de las actividades descritas, mientras que el 26% señalo que algunas veces y el 26 % restante de los encuestados

estableció que siempre se desgastan. Por lo tanto, en el ítem 2.- Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente. Resulta evidente que el 52% de los docentes encuestados seleccionaron que Algunas veces sienten que es desgastante emocionalmente el trabajo que realizan, por lo que el 26% considera que siempre, mientras que el 23% señala que nunca considera desgastarse. En relación al ítem 3.- Las labores que realiza siempre le produce tensión, cansancio. El 52% de los docentes consideran que las labores le producen tensión y cansancio, por lo que el 48% afirman que algunas veces. Asimismo, en el ítem 4.- Cuándo realizas tus funciones, consideras que requieres mucha concentración. El 52% de los docentes sienten que necesitan de mucha concentración para poder realizar sus funciones, mientras que el 48% restante consideran que algunas veces. En cuanto al ítem 5.- Te sientes o has sentido fatigado/a mentalmente, el 94% de los docentes encuestados sienten que siempre se fatigan mentalmente y el 6% afirma que algunas veces.

Las exigencias que asumen los docentes para cumplir con las responsabilidades ligadas a su trabajo, se han asociado con daños para la salud de acuerdo a los resultados de la revisión bibliográfica. Las consecuencias que surgen a raíz de los intentos por superar las condiciones precarias de trabajo, llevan a una connotación negativa de las cargas fisiológicas, físicas y mentales (Guerreiro, 2016).

Así, se han descrito efectos en la salud y factores de riesgo tales como síntomas depresivos, estrés relacionado a factores de la escuela, agotamiento, cansancio físico y fatiga generalizada, lesiones musculares, perturbación del sueño y exposición a situaciones y comportamientos de violencia en el contexto laboral educacional. Por lo tanto, los profesores trabajan con alta intensidad y tiempos muy acotados, requiriendo realizar actividades fuera de horario para responder a las exigencias de su trabajo. Además, deben responder a factores ambientales, trabajar con una alta cantidad de estudiantes y los factores relacionados a ello, se desenvuelven en ambientes de trabajo en el que hay presencia de mala calidad de relaciones interpersonales en los equipos y otros aspectos que se relacionan a la inestabilidad laboral y la falta de recursos para el desarrollo de sus tareas.

Cuadro 3.

Variable: Factores Psicosociales, relacionada con la Dimensión: Físico.

Indicadores: Salud y Ambiente.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	%
6	La actividad laboral que realiza afecta o ha afectado su salud.	8	26	16	52	7	23	100
7	Estas satisfecho con las condiciones las ambientales de trabajo (ruido, espacio acorde, ventilación, temperatura, iluminación....	3	10	13	42	15	48	100

Fuente: Barrera (2024)

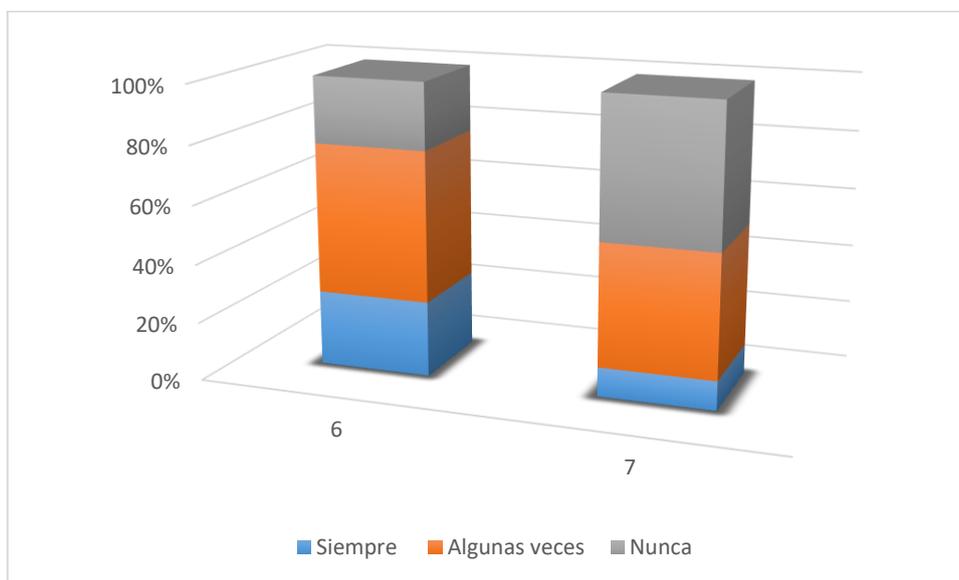


Gráfico 2. Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Factores Psicosociales, relacionada con la Dimensión: Físico. Indicadores: Salud y Ambiente.

Como se observa de los resultados obtenidos es evidente que en el ítem 6.- La actividad laboral que realiza afecta o ha afectado su salud. El 52% consideró que algunas veces se han sentido que las labores realizadas han afectado la salud de los docentes, mientras que 26% acepta de que siempre le afecta su salud y el 23% dice que nunca. Ahora bien, en el ítem 7.-Estas satisfecho con las condiciones las ambientales de trabajo (ruido, espacio acorde, ventilación, temperatura, iluminación. El 48% de los docentes afirman que nunca se encuentran satisfechos con las condiciones en que laboran, donde el 42% establece que algunas veces, mientras que el 10% restante dicen que siempre se encuentran satisfechos.

Los y las docentes son importantes para todos pues ellos se encargan de formar a los futuros miembros de nuestra sociedad, En 2010, Rodríguez considera que “el estrés docente es una excesiva activación psicológica y física que padecen los docentes como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales como el clima del aula o las interrelaciones sociales, y de respuesta idiosincrásica del individuo, que puede desencadenar en problemas de salud y laborales”. Este mismo autor cuenta que dentro de las causas está la escasez de recursos materiales y humanos que viven estos docentes, la atención a la diversidad que realizan sin una preparación adecuada, el malestar que sufren por la falta de motivación e interés del alumnado, los problemas de disciplina con ese alumnado, la falta de reconocimiento y de trabajo con las familias, además de las innovaciones que se llevan a cabo sin una buena formación previa y las posibles, inadecuadas relaciones con los compañeros (Rodríguez, 2010).

Es que las personas que trabajan en contacto directo con otras son de las que más sufren de estrés laboral, entrando aquí los docentes, donde destacan los jóvenes y las mujeres de la educación básica, sufriendo más los docentes generalistas que los especializados y afectados en diferentes medidas según el tipo de contratación que tengan (Fajardo, 2017). Ahora bien, los docentes que más preocupan en la actualidad, como las fuentes que causan la insatisfacción (como la sobrecarga de tareas o la formación insuficiente) y analiza el impacto del estrés y la ansiedad en los profesores que causan tantas bajas laborales, donde antes pasan por un malestar docente como preludio de un trastorno mayor salvo que se tomen medidas y recomienda un proyecto educativo que les permita crecer como personas y profesionales, aprendiendo de pequeños logros, aprovechar los períodos vacacionales, practicar actividad física, relajación mental y física, actitud positiva, intercambio de opiniones y experiencias con los compañeros.

A su vez, la satisfacción laboral se constituye en un elemento identificador del ambiente de trabajo, la productividad y de la motivación en cualquier tipo de organización o institución. Las condiciones ambientales de trabajo es un factor esencial por su influencia en la satisfacción y motivación de los docentes, y como consecuencia, en la productividad. Un mal ambiente de trabajo deteriora el ambiente organizacional, ocasiona

múltiples situaciones de conflicto y puede ser el responsable de un bajo rendimiento, además de ser la causa de las enfermedades laborales.

Cuadro 4.

Variable: Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Personal.

Indicadores: Gestiones Personales y Permisos por estudio.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	%
8	Faltas al momento de dar clases para realizar gestiones personales.	1	3	16	52	14	45	100
9	Solicitas permiso especial para poder cursar estudios académicos.	25	81	6	19	0	0	100

Fuente: Barrera (2024)

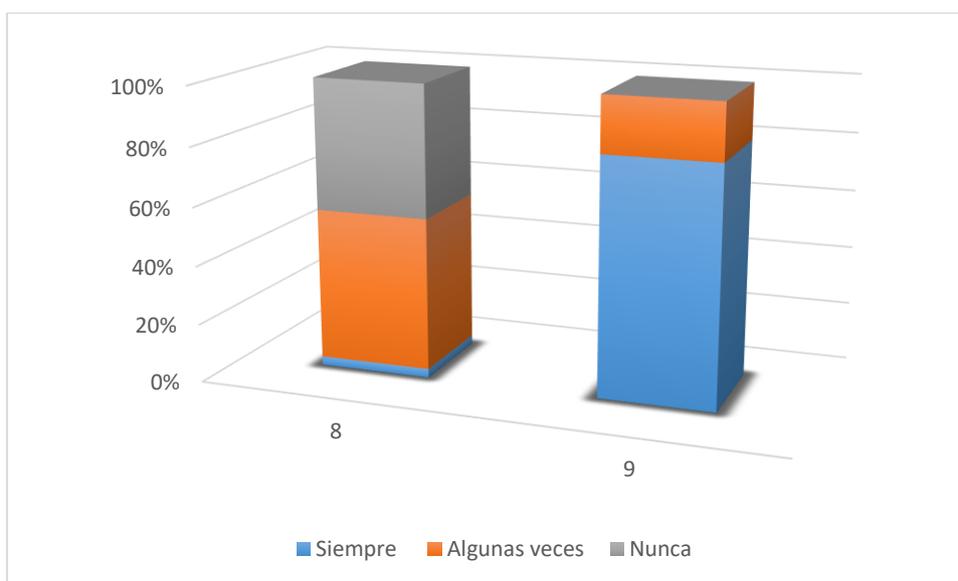


Gráfico 3. Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Factores Psicosociales, relacionada con la dimensión: Personal. Indicadores: Gestiones Personales y Permisos por estudio.

Las respuestas aportadas por los docentes con respecto al ítem 8.- Faltas al momento de dar clases para realizar gestiones personales, el 52% respondió que Algunas Veces incurre a faltas en sus actividades laborales para poder realizar alguna gestión de índole personal, donde el 45% dijo que nunca falta y el 3% estableció que siempre falta. Demás en el Ítem 9.- Solicitas permiso especial para poder cursar estudios académicos Solicitas

permiso especial para poder cursar estudios académicos, El 81% de los docentes siempre solicitan permiso especial para poder cursar estudios de profesionalización y perfeccionamiento, mientras que el 19% restante algunas veces lo hace.

En este sentido, se entiende por falta, el acto contrario al deber u obligación de una norma establecida en el ordenamiento jurídico vigente y en los presentes Acuerdos de Paz, Convivencia Escolar y Comunitaria, por parte de algún miembro de la comunidad educativa, de forma que dificulte o entorpezca el proceso de educación individual o colectiva que imparte una institución educativa, sea dentro del área escolar o fuera de ella, o en la realización de actividades académicas, culturales y/o deportivas. Por consiguiente, el reto es reducir el índice de ausentismo laboral, a fin de disminuir costes, optimizar la competitividad académica y mejorar la dinámica de los trabajadores universitarios, dando paso a una nueva cultura laboral, donde los empleados y trabajadores se adapten y readapten asertivamente frente a las demandas laborales, promoviendo la salud laboral e incentivando la creación de entornos de trabajo saludables como un imperativo ético de responsabilidad institucional.

Cuadro 5.

Variable: Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Medica.

Indicadores: Enfermedades comunes, Enfermedades laborales y Permisos médicos.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	%
10	Te enfermas con frecuencia con virus como gripe o similares.	9	29	22	71	0	0	100
11	Te has enfermado a causa de exceso laboral.	2	6	28	90	1	3	100
12	Solicitas reposos frecuentes por permisos médicos.	30	97	1	3	0	0	100

Fuente: Barrera (2024)

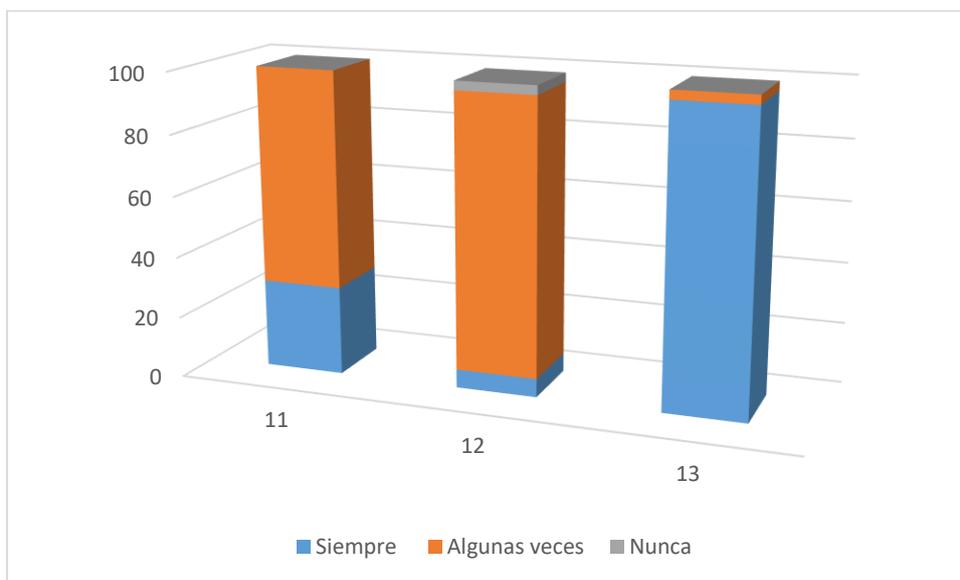


Gráfico 4. Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Ausentismo Laboral, relacionada con la dimensión: Medica. Indicadores: Enfermedades comunes, Enfermedades laborales y Permisos médicos.

Las respuestas emitidas para el ítem 10.- Te enfermas con frecuencia con virus como gripe o similares. El 71% de los docentes respondieron que algunas veces se enferman con total frecuencia por enfermedades comunes, donde el 29% respondió que siempre se enferman. En torno al ítem 11.- Te has enfermado a causa de exceso laboral. Un 90% de docentes encuestados respondieron que algunas veces se han enfermado por exceso laboral, por lo que un 6% selecciono que siempre y un 3% dijo que nunca se han enfermado por ese factor. Seguidamente, en el ítem 12.- Solicitas reposos frecuentes por permisos médicos. Un 97% de docentes solicita reposo frecuentemente por permiso médico, donde un 3% establece que algunas veces lo hace.

La labor docente, como en otras profesiones, con el correr del tiempo, se ha visto afectada por los cambios científico-tecnológicos, económicos, sociales y culturales, convirtiéndose en una labor exigente, desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista emocional y social. Diversos autores concuerdan en que, a cualquier nivel, la labor docente es un trabajo con altas exigencias, ya que involucra procesos mentales complejos y de interacción con los demás, asimismo, el docente debe ejercer dominio de

la situación, ejerciendo autoridad y afrontando los conflictos, que se presentan en su sitio de trabajo diariamente.

La profesión docente ha sufrido con el pasar de los años grandes cambios, dados por el contexto sociocultural, es así que, en los actuales momentos, no solamente debe responder a sus funciones y responsabilidades delegadas, sino que su deber mayor es el de educar y actuar en pro del crecimiento y mejoramiento de la sociedad. Todo esto influye de alguna manera en las afectaciones físicas y mentales, ocasionando repercusiones tales como el ausentismo, rotación, bajo nivel de productividad, entre otros.

Rodríguez, (2018) afirma que “Las principales patologías que afectan a los profes son enfermedades del sistema osteomuscular y tejido conectivo, enfermedades psiquiátricas o del comportamiento y enfermedades de la voz, todas asociadas a la labor desarrollada diariamente por los docentes”. Los trabajadores que se desempeñan en el ramo de la educación y enseñanza, se encuentran sometidos a diversos riesgos laborales que en ocasiones no son advertidos ni tomados en consideración, cuya exposición prolongada pudiese repercutir en la salud de los mismos.

Según Martínez, (2009), los:

Signos y síntomas físicos fueron los resultados más reportados: dolores de cabeza, resfriados, dificultades para conciliar el sueño. Desde el punto de vista psicosocial los hallazgos más relevantes fueron: quejas por disponer de poco tiempo para sí mismos, las mujeres se quejaron más de cansancio mental que los hombres.

La aparición de las enfermedades psicosomáticas puede ser secundaria a las diversas exigencias a las cuales se ven sometidos los académicos como lo son: elevar la calidad de la enseñanza–aprendizaje, mejorar las habilidades docentes además de ser un modelo de comportamiento para el alumno; aunado a la producción de artículos que deben publicar para seguir gozando de becas y estímulos a fin de mejorar sus condiciones de vida.

Cuadro 6.

Variable: Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Laborales.
Indicadores: Condiciones de trabajo, Remuneración, Clima organizacional, Motivación e Insatisfacción laboral.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	%
13	Trabajas en un ambiente agradable.	2	6	20	65	9	29	100
14	Consideras que recibes la remuneración indicada de acuerdo con tu labor.	0	0	0	0	31	100	100
15	Las labores que realiza le produce tensión, cansancio.	13	42	16	52	2	6	100
16	Te sientes motivado realizando tu trabajo.	0	0	10	32	21	68	100
17	El trabajo que realizas, es reconocido por tus superiores.	5	16	21	68	5	16	100

Fuente: Barrera (2024)

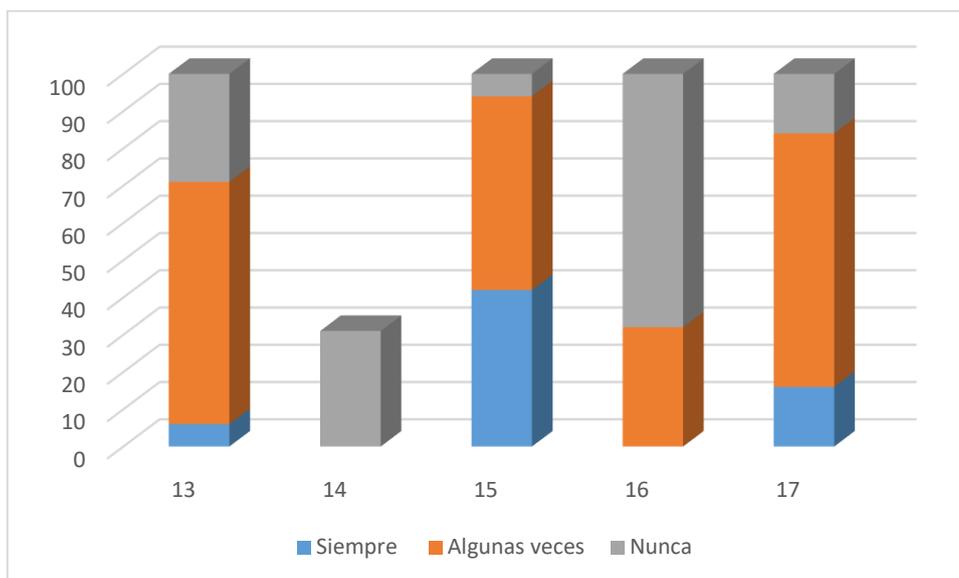


Gráfico 5. Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Ausentismo Laboral, relacionada con la dimensión: Laborales. Indicadores: Condiciones de trabajo, Remuneración, Clima organizacional, Motivación e Insatisfacción laboral.

Como se puede observar de las respuestas señaladas por los docentes encuestados, en el ítem 13.- Trabajas en un ambiente agradable. 65 % de los docentes señalaron que

Algunas veces trabajan en un ambiente agradable, por cuanto el 29% señaló que nunca trabajan agradablemente y solo el 6% afirmaron que siempre lo hacen. Seguidamente en el ítem 14.- Consideras que recibes la remuneración indicada de acuerdo con tu labor. El 100% de los docentes establecieron que nunca consideran que son remunerados de acuerdo al nivel de trabajo que realizan. Además, el ítem 15.- Las labores que realiza le produce tensión, cansancio. El 52% contestó que Algunas veces le produce tensión y cansancio en la parte laboral, el 42% respondió que siempre y el 6% nunca. Continuando con el ítem 16.-Te sientes motivado realizando tu trabajo, el 68% de los docentes respondió que nunca se sientes motivados en sus labores y el otro 32% contestó que algunas veces. Y, el ítem 17.- El trabajo que realizas, es reconocido por tus superiores con 68% los docentes seleccionaron que Algunas veces es reconocido el trabajo realizado, mientras que el 16% afirmo que siempre le han reconocido el trabajo de parte de sus superiores y el otro 16% respondió que nunca.

El ambiente laboral de una institución es un aspecto importante de la vida de muchas personas, puesto que se pasa la mayor parte del tiempo en el trabajo, por lo que es importante que el ambiente laboral sea saludable y agradable para fomentar la productividad y el bienestar de los trabajadores. Además, un ambiente laboral saludable es aquel en el que los trabajadores se sienten seguros y valorados. Es importante que los trabajadores tengan una buena relación con sus colegas y sus jefes para fomentar una cultura de trabajo positiva. Los conflictos laborales y la falta de comunicación pueden ser muy perjudiciales para el ambiente en la oficina, por lo que es importante que las empresas tengan un enfoque pro activo para resolver estos problemas.

Para Hurtado, (2023) afirma que “El ambiente laboral también puede tener un impacto significativo en la productividad”. Un ambiente laboral agradable y cómodo puede ayudar a los trabajadores a concentrarse mejor en sus tareas y ser más eficientes en su trabajo. Por otro lado, un ambiente laboral estresante y poco saludable puede afectar negativamente la calidad del trabajo y la satisfacción laboral.

En otro sentido, según Pérez (2020), “la remuneración tiene distintos sentidos o importancia para el trabajador, la empresa o la Sociedad”. Para el Empleado representa un medio de vida, de subsistencia, un reconocimiento económico por su trabajo que

garantiza la cobertura en mayor o en menor medida de sus necesidades. Para la Empresa, significa primeramente un costo de producción en algunos casos muy elevado y que debe permitir llevar adelante sus actividades; además las compensaciones permiten orientar a los empleados hacia ciertos tipos de comportamientos y transmitir, de esta forma, un “mensaje” a sus empleados. Por último, para la Sociedad, la remuneración equivale al medio primordial de subsistencia de la población en general, ya que más de dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo les proporciona.

En otro sentido, la carga de trabajo, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente laboral termina por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante conocido como estrés laboral, el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental del trabajador, incluso fatales, de no ser prevenidas y atendidas. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. Por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas.

Además, la motivación laboral se puede decir que es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta. Los motivos que encausan a un hombre o mujer a trabajar, son múltiples, pero independientemente de un factor económico, es importante que las empresas se interesen por sus empleados, que conozcan cuales son los motivos que los impulsan a trabajar. En este sentido Galvan, (2000) menciona que:

En la actualidad, son pocas las organizaciones laborales que aplican la motivación laboral, para el bienestar del binomio, y para una productividad de mejor calidad basada en tal situación laboral, pues como implica gastos económicos, lo contemplan como una inversión que no van a recuperar, sin embargo, no se han reflexionado que un personal capacitado, motivado, puede tener una actitud

positiva, que permita una interacción adecuada, y mejorar su proyección de la misma.

Una fuerza laboral motivada es más probable que genere ideas innovadoras y contribuya al crecimiento y la competitividad de una institución. Asimismo, fomenta una cultura de trabajo positiva, el entusiasmo e impulso son sentimientos que inspiran a otros, mejorando el trabajo en equipo y creando una atmósfera de apoyo.

Ahora bien, el reconocimiento laboral es uno de los principales impulsores del compromiso de los empleados. Cuando los empleados se sienten apreciados y valorados, es más probable que participen activamente en el trabajo, aportando ideas, mostrando compromiso y teniendo una gran actitud. Además, esto hace que sientan un mayor sentido de pertenencia y conexión con sus compañeros de trabajo. De esta forma, el reconocimiento laboral es una herramienta clave para crear una fuerza laboral más sólida y garantizar que las empresas puedan sobrevivir y prosperar.

El reconocimiento personal o público les hace sentir bien a los empleados, al mismo tiempo produce elevación de la autoestima, un efecto de respeto por parte de los demás compañeros y por los superiores, generando seguridad y satisfacción en su desarrollo como resultado de sus esfuerzos. Es por ello que, el reconocimiento laboral es un acto que toda persona le es grato, así como sentirse parte de un equipo y sobre todo ser una persona que aporta y edifica en su entorno, aunque por otra parte también se disfruta el sentirse fuera de o sentirse libres, independientes y separados en algunos momentos que pueden ser cotidianos, sin embargo, nadie puede ser invisible en su entorno, sin valor, sin importancia.

No cabe duda de que el reconocimiento laboral es clave dentro de las organizaciones, debido a que ayuda a estas a crecer de forma escalable y alcanzar sus metas. Los líderes deben repensar constantemente la forma en que mantienen a sus empleados comprometidos y satisfechos y, al mismo tiempo, respaldar los objetivos y valores fundamentales de la empresa. Aunque la tarea pueda parecer complicada, ofrecer algunos beneficios que reconozcan el trabajo de los empleados es sencillo.

Cuadro 7. Variable: Ausentismo Laboral, relacionada con la Dimensión: Exterior/ambiental. Indicadores: Situación socioeconómica, Transporte y Movilización/Transporte.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	%
18	Los beneficios socioeconómicos que te brinda tu trabajo, satisfacen tus necesidades.	0	0	0	0	31	100	100
19	Utilizas transporte público para llegar a tu trabajo.	0	0	17	55	14	45	100
20	Consideras que existen las condiciones necesarias para movilizarte hasta la universidad para desarrollar tus funciones.	0	0	20	65	11	35	100

Fuente: Barrera (2024)

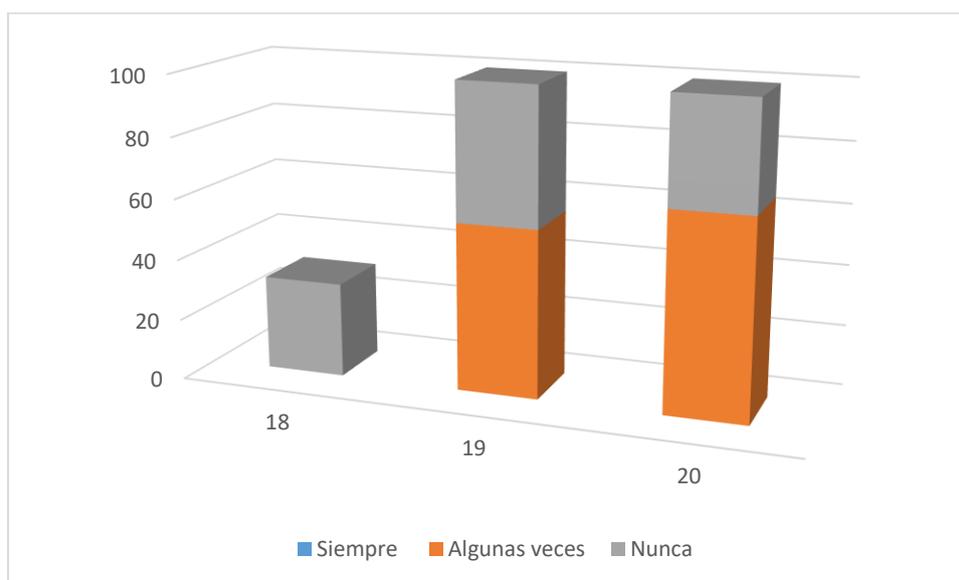


Gráfico 6. Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Ausentismo Laboral, relacionada con la dimensión: Exterior/ambiental. Indicadores: Situación socioeconómica, Transporte y Movilización/Transporte.

Con relación a las respuestas emitidas por los docentes en torno al ítem 18.- Los beneficios socioeconómicos que te brinda tu trabajo, satisfacen tus necesidades, el 100% de los encuestados señalaron que nunca los beneficios socioeconómicos brindados por el trabajo satisfacen sus necesidades. Mientras que en el ítem 19.- Utilizas transporte público para llegar a tu trabajo, el 55% afirma que algunas veces utilizan el transporte público para llegar a la universidad y un 45% establece que nunca lo usan. Por lo tanto,

el ítem 20.- Consideras que existen las condiciones necesarias para movilizarte hasta la universidad para desarrollar tus funciones, el 65% responde que algunas veces existen las condiciones necesarias para movilizarse hasta la universidad mientras que un 35% estableció que nunca las hay.

Con respecto a los indicadores señalados en las respuestas establecidas por los docentes encuestados se establece que, el Trabajo es tan importante que es la condición básica y fundamental de la vida humana, es la fuente de los bienes y servicios que satisfacen todas las necesidades. Un salario digno es importante por varias razones. En primer lugar, permite a las personas y a las familias satisfacer sus necesidades básicas y vivir con dignidad. En segundo lugar, puede reducir la pobreza y la desigualdad. En tercer lugar, puede mejorar la salud y el bienestar de las personas y las comunidades. Por último, puede beneficiar a las empresas al mejorar la productividad y reducir las tasas de rotación. (Suarez, 2019).

En otro sentido, los salarios bajos también pueden contribuir a la desigualdad. Cuando algunas personas ganan significativamente más que otras, se puede crear una brecha de riqueza, lo que lleva a desigualdad social y económica. La desigualdad puede tener efectos a largo plazo en las personas y sus comunidades, incluido un menor crecimiento económico, mayores tasas de criminalidad y malos resultados de salud. La desigualdad también puede limitar el acceso a la educación y a las oportunidades laborales, perpetuando el ciclo de la pobreza.

Una de las formas más comunes en que los gobiernos abordan la cuestión de los salarios bajos es mediante el establecimiento de leyes de salario mínimo. Estas leyes exigen que los empleadores paguen a sus trabajadores un salario mínimo por hora que normalmente fija el gobierno. La idea detrás de las leyes de salario mínimo es garantizar que los trabajadores reciban un salario suficiente para cubrir sus necesidades básicas, como alimentación, vivienda y atención médica. Sin embargo, la eficacia de las leyes de salario mínimo para promover salarios dignos es un tema de debate. Algunos argumentan que las leyes de salario mínimo pueden provocar pérdidas de empleos. Otros argumentan que las leyes de salario mínimo son necesarias para proteger a los trabajadores de la explotación y garantizar que reciban un salario justo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez analizados los datos obtenidos en la aplicación del instrumento se derivan las siguientes conclusiones en función de los objetivos propuestos y las variables en estudio.

En relación al *objetivo específico* uno identificar los factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral en los docentes de la UNELLEZ núcleo Guasdalito, Estado Apure, se destaca que en la dimensión: Psicológico, puesto que en sus indicadores existe reflejados niveles de donde existen docentes que sienten que es desgastante emocionalmente el trabajo que realizan, también consideran que las labores le producen tensión y cansancio, aunando que necesitan de mucha concentración para poder realizar sus funciones y por ende, los docentes sienten que siempre se fatigan mentalmente.

Por ende, en la dimensión física, se evidenció que existen docentes donde han sentido que las labores realizadas han afectado su estado de salud, por lo que El 48% de los docentes afirman que nunca se encuentran satisfechos con las condiciones en que laboran.

En función del *objetivo número dos*, basado en describir las causas que generan el ausentismo laboral en los docentes de la UNELLEZ núcleo Guasdalito, Estado Apure, se obtuvo que, en la dimensión personal, existen docentes que en algunas ocasiones incurrir a faltas en sus actividades laborales para poder realizar alguna gestión de índole personal. Por lo tanto, el 81% de los docentes siempre solicitan permiso especial para poder cursar estudios de profesionalización y perfeccionamiento. Por consiguiente, en la dimensión médica, El 71% de los docentes respondieron que algunas veces se enferman con total frecuencia por enfermedades comunes, observándose que los docentes no quedan exentos a enfermarse a través de diferentes causas. Asimismo, se evidencia que hay docentes que se han enfermado a causa de estrés laboral donde el mayor índice se vio reflejado esta problemática,

considerando que la mayoría de los docentes han padecido este síndrome de desgaste y deterioro en la salud física y mental al estar sometido a tanto estrés laboral. Por consiguiente, la mayor parte de los docentes solicitan reposo por permiso médico bien sea a procesos de revisión médica o por problemas de salud mórbida o enfermedades adquiridas a través de los años.

Ahora bien, en la parte de la dimisión laborales, se logra concluir que el personal docente de la universidad, algunas veces trabajan en un ambiente agradable donde el clima laboral se ve afectado por las relaciones interpersonales difíciles con autoridades, docentes, compañeros, estudiantes y otros usuarios, además el total de encuestados establecieron que nunca son remunerados de acuerdo al nivel de trabajo que realizan, además que han sentido tensión y cansancio lo que es la parte laboral, arrojando en sí falta de motivación por parte de los docentes al realizar actividades académicas dentro del recinto universitario, expresando que algunas veces le es reconocido el trabajo que ellos realizan por parte de un jefe directo.

En síntesis, se observó que el 100% de los encuestados señalaron que nunca los beneficios socioeconómicos brindados por el trabajo satisfacen sus necesidades. Por otro lado, en el aspecto de la movilización y transporte se expresa que existen docentes que hay momentos en que utilizan el transporte público para llegar a la universidad y expresan que algunas veces existen las condiciones necesarias para movilizarse hasta la universidad.

Recomendaciones.

Partiendo de las conclusiones presentadas en esta investigación, y con base en los resultados obtenidos, se plantean las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se debe realizar mayor socialización con respecto a las enfermedades laborales que pueden presentarse ante la identificación de los riesgos psicosociales con los docentes.
- ✓ Realizar capacitaciones periódicamente sobre el autocuidado de la salud docente y el riesgo de presentar síndromes de desgaste laboral para poder considerar acciones que contrarresten esta dificultad.
- ✓ Propiciar un clima organizacional donde promuevan adecuadas condiciones para que la universidad tenga un óptimo ambiente laboral docente.

- ✓ Implementar factores protectores que promuevan la salud mental y física de los trabajadores universitarios y una cultura de seguridad e higiene en el trabajo.
- ✓ A la unidad de talento humano, crear una política de asistencia clara, donde indique cómo informar las ausencias, cómo la universidad responderá y sus consecuencias en caso de ser excesivas.
- ✓ A la unidad de talento humano, implementar un esquema de recompensas para los buenos registros de asistencia es una manera de brindarles un incentivo adicional.
- ✓ Diseñar y aplicar talleres de motivación, crecimiento personal en el personal docente, merito al logro, con el fin de que los docentes sientan que son un elemento importante y valioso para cumplir con los propósitos organizacionales de la institución.
- ✓ Dar al personal docente anualmente reconocimientos (certificados), anualmente a través de compartir entre ellos para fortalecer el trabajo en equipo y que se sientan motivados al ser reconocidos.
- ✓ Establecer un buzón de sugerencias a fin de recoger las inquietudes y descontentos para darle solución a los posibles problemas.
- ✓ Generar canales de comunicación efectiva que convoque la participación de los docentes y les den voz en los aspectos que los afectan y preocupan.
- ✓ Plantear estrategias motivacionales para la disminución de los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasdalito, Estado Apure.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE.

6.1 Presentación.

Es menester comprender que existe la finalidad de incrementar la motivación del personal docente, para así lograr estimularlos, ya que la motivación es uno de los principales factores para lograr dicho objetivo, por tal razón, contribuye el logro de las metas propuestas, disminuyendo así el ausentismo laboral.

Del mismo modo, la profesión docente presenta diversos riesgos que afectan directamente la salud física y psicológica, debido a distintas situaciones que se encuentran directamente relacionadas a condiciones propias de la organización, ritmo de trabajo y situaciones particulares que se asocian al individuo que pueden ocasionar desgaste emocional y en situaciones extremas, repercusiones en la salud emocional estrés. Por ende, los riesgos psicosociales afectan física y mentalmente a los trabajadores. Las condiciones laborales de docentes universitarios implican responsabilidades académicas y administrativas, exponiéndolos a altos niveles de riesgo psicosocial.

Además, la docencia actualmente es reconocida como una profesión altamente estresante al tener estos que enfrentarse a un gran conflicto en sus actividades, debido al incremento de tareas o cargas académicas en gran parte de los docentes, el pobre reconocimiento que tienen, el tener una sobrecarga laboral y cambios de roles a los que son sometidos constantemente.

Es por ello, que la profesión docente está sujeta a constantes transformaciones, determinadas por las exigencias de la sociedad y por el contexto sociocultural en que se desarrolla. Los tiempos actuales requieren de un docente preparado y saludable, que

responda por las tareas tradicionales, pero con mucho hincapié en la labor de educar y actuar en pro del crecimiento y mejoramiento de la sociedad.

Bajo este contexto, la presente propuesta tiene la intención de diseñar acciones estratégicas motivacionales para la disminución de los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, estado Apure.

6.2 Objetivos de la Propuesta.

Objetivo General.

Diseñar acciones estratégicas motivacionales para la disminución de los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, estado Apure.

Objetivos específicos.

Motivar al personal docente en la UNELLEZ a participar en diferentes talleres referidos al problema del ausentismo laboral.

Seleccionar estrategias por la jefatura del programa y los jefes de subprogramas para disminuir el ausentismo laboral en los docentes.

Proporcionar información para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales institucional.

6.3 Justificación de la Propuesta.

El ausentismo laboral es uno de los principales problemas a los que las instituciones tienen que enfrentarse. Entre sus muchas consecuencias el ausentismo laboral reduce el factor operativo de calidad de una institución y puede producir dificultades a la hora de trabajar en equipo. Si bien es cierto, diversas instituciones presentan cierto grado de ausentismo, lo que es cierto es que todos cuentan con la iniciativa de reducir, pero sobre todo no sufrir las consecuencias que generan decreciente en la productividad y la calidad de académica en el contexto universitario por tales faltas.

En otro contexto, la motivación es un factor que determina la efectividad en las organizaciones; así, se requieren tres categorías de conducta para lograr los niveles

elevados de efectividad organizacional: la gente debe unirse a la organización y permanecer en ella; ha de desempeñar de manera confiable los papeles que se le asignen; ha de dedicarse, de vez en vez, a una actividad innovadora y de cooperación no incluida en sus responsabilidades cotidianas, pero que esté al servicio de los objetivos organizacionales. La presente propuesta se realizará con la principal intención de brindar un aporte fundamental y esencial de conocimientos sobre las estrategias motivacionales para la disminución de los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ.

6.4 Factibilidad de la propuesta.

Se refiere a la posibilidad real de ejecución de la propuesta, en términos del grado de disponibilidad de recursos humanos, infraestructura, económicos, materiales, equipos y otros, necesarios para su funcionamiento. Hurtado (2012), expresa “un proyecto es factible en la medida que disponemos de la capacidad necesaria para llevarlo a cabo y podemos superar los inconvenientes potenciales que implica su realización” (p. 21). En este contexto, la factibilidad de la propuesta será evaluada desde el punto de vista de técnico-operativo, económico y social.

Desde el punto de *vista técnico y operativo*: La presente propuesta titulada estrategias motivacionales para la disminución de los factores psicosociales que determinan el ausentismo laboral docente en la UNELLEZ núcleo Guasualito, Estado Apure, es factible debido a que existen los recursos necesarios para ponerla en marcha, destacando entre ellos: materiales y equipos audiovisuales, espacios para la capacitación, disposición del personal bajo estudio y el talento humano para su aplicación.

Desde el punto de *vista económico*: la propuesta no requiere una cantidad exagerada de recursos financieros, ya que la empresa cuenta con las tecnologías de información y comunicación, necesarias para minimizar los costos en equipos y materiales. Desde el punto de *vista social*: La ejecución de la propuesta, no solo beneficiará al personal docente que labora en la UNELLEZ Núcleo Guasualito, sino a todos los trabajadores de la universidad, porque al disponer de un excelente ambiente de trabajo, se buscará contrarrestar el fenómeno del ausentismo laboral por los trabajadores.

6.5 Diseño de la Propuesta.

Cuadro 8. Seleccionar estrategias por la jefatura del programa y los jefes de subprogramas para disminuir el ausentismo laboral en los docentes.

ACCION 1. Motivar al personal docente en la UNELLEZ a participar en diferentes talleres referidos al problema del ausentismo laboral.				
Estrategias.	Contenidos.	Actividades.	Recursos.	Tiempo
<p>Pregunta Generadora.</p> <p>Trabajo en pequeños grupos.</p> <p>Plenaria.</p> <p>Elaboración de Rota folios.</p>	<p>La motivación y las relaciones humanas.</p>	<p>Se constituirán equipos de trabajo.</p> <p>Reconocer los logros individuales y de equipo; de forma tanto individual como grupal.</p> <p>Escuchar a los docentes, ellos pueden proveer de ideas creativas que auto motivarán su participación y desempeño diario.</p> <p>A través de la discusión y confrontación personal de los participantes establecerán un compromiso como entes cruciales en una organización que desea mantener una alta efectividad.</p>	<p>Talento Humano:</p> <p>Facilitador Docentes.</p> <p>Materiales:</p> <p>Hojas, lápices.</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Computador.</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Video beam.</p>	<p>8 horas</p> <p>(2 sesiones, 2 mañanas).</p>

Fuente: Barrera (2024)

ACCION 2. Seleccionar estrategias por la jefatura del programa y los jefes de subprogramas para disminuir el ausentismo laboral en los docentes.

Estrategias.	Contenidos.	Actividades.	Recursos.	Tiempo
<p>Actividades de sensibilización.</p> <p>Espacio de socialización de ideas.</p> <p>Reconocimientos de logros.</p> <p>Motivación.</p>	<p>Estrategias motivacionales para la atención del ausentismo laboral.</p>	<p>Saludo y bienvenida del facilitador.</p> <p>Presentación del facilitador.</p> <p>Presentación de información relacionada con estrategias motivacionales para la atención del ausentismo laboral.</p> <p>Conformación de mesas de trabajos.</p> <p>Dinámica: Expectativas de los participantes y facilitador.</p>	<p>Talento Humano:</p> <p>Facilitador Docentes.</p> <p>Materiales:</p> <p>Hojas, lápices.</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Computador.</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Video beam.</p>	<p>8 horas</p> <p>(2 sesiones, 2 mañanas).</p>

Fuente: Barrera (2024)

ACCION 3. Proporcionar información para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales institucionales.

Estrategias.	Contenidos.	Actividades.	Recursos.	Tiempo
<p>Explicación pedagógica.</p> <p>Trabajo práctico.</p> <p>Trabajo en equipos.</p> <p>Exposición en grupo.</p>	<p>Pasos claves para mantener relaciones interpersonales satisfactorias.</p>	<p>Saludo y bienvenida del facilitador</p> <p>Presentación del facilitador.</p> <p>Presentación de información relacionada con los pasos claves para mantener relaciones interpersonales satisfactorias en el contexto laboral.</p> <p>Comunicación constante.</p> <p>Empatía.</p> <p>Espontaneidad.</p> <p>Respeto y confianza.</p> <p>Manejo de las emociones.</p> <p>Conformar grupos de trabajo para diseñar una estrategia apoyada en los pasos para mantener relaciones interpersonales satisfactorias en el campo laboral.</p> <p>Exposición de cada grupo de las estrategias diseñada.</p> <p>Reflexiones finales del facilitador.</p> <p>Evaluación del taller.</p>	<p>Talento Humano:</p> <p>Facilitador</p> <p>Docentes.</p> <p>Materiales:</p> <p>Hojas,</p> <p>lápices.</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Computador.</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Video beam.</p>	<p>5 horas.</p>

Fuente: Barrera (2024)

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Investigación Científica*. 6ta. ed. Caracas: Episteme
- Azuaje M. (2010). *Propuestas de Plan de estrategias de motivación para el personal para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta, Caso Centro Local Metropolitano*. Universidad Nacional Abierta. Tesis No Publicada
- Balestrini, M. (2010). *Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación*. Caracas: BL.Consultores Asociados.
- Bavaresco (2013). *La investigación Social*. (4ta. ed.). España: Alianza
- Bermejo (2005). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. México: Mc Graw Hill.
- Carvajal (2012). *Investigación Cuantitativa*. [Documento en línea], disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5174556.pdf>. Consultado en 2018, Mayo, 19
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.908 de fecha 15 de febrero de 1999.
- Chiavenato, I. (1990). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta Edición. Colombia: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2003). *Administración en los nuevos tiempos*. Edit.McGraw Hill. Colombia.
- Chiavenato (2004), *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México DF: Editorial Mc Graw Hill.
- Duarte, V., Mara, S. y De Lima, M. (2016). An explanatory model of teacher absenteeism: analysis and proposition. In A. Goel (Ed.), *Values: An organizational resource* (pp. 138–146). <http://www.fumec.br/sites/isswov/wp-content/uploads/2016/07/Book>
- Feldman, L., y Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Revista Salud trabajo*, 20 (1), 75-92. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v20n1/art07.pdf>
- García, C., & Muñoz, A. (2011). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en enfermería*, XXXI (2), 30-42.

- García, M., González, R., Aldrete, M. Acosta, M. & León, S. (2016). "Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador". Quito: Editorial UCE. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/6400>
- Hernández, F., Fernández, C., y Baptista, P. (2012). *Metodología de la Investigación*. 5ta ed. México: Mc. Graw Hill.
- Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) (2012) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.583 de fecha 3 de diciembre de 2012.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370- 396
- Martin M., Zabate V. (2009) *Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos*, Madrid, Ediciones Pirámide.
- Marin, M. y Pico, M. (2004). *Fundamentos de la Salud Ocupacional*. Manizales, Colombia: Universidad de Caldas.
- Mayo E. (1935). *Teoría de las Relaciones Humanas*. Material Fotocopiado.
- Observatorio Permanente UGT (2006), *Riesgos Psicosociales: Guía sobre Factores y Riesgos Psicosociales*, Madrid, Edita Comisión Ejecutivo Confederal de UGT.
- Observatorio Permanente UGT (2009), *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, Andalucía, Edita Comisión Ejecutivo Confederal de UGT.
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *Intervenir en Salud Mental*. ISBN 92 4 356257 6. Recuperado de: http://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*.
Recuperado de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Parella y Martins (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3ra. ed. Caracas: FEDUPEL
- Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2015). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17.
- Saldarriaga, J. Martínez, E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* 25(1): 32-9
- Semana. (20 de abril de 2017). *El Game of Thrones de la salud docente*. (21). Colombia.

- Spencer-Silva, C. J., Silva-Sánchez, M., Mederos-Machado, M. C., & Gutiérrez-Hinestroza, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Killkana Social*, 2(4), 121-126. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.371
- Taylor, P. (1983), Causas y Control del Ausentismo. Enciclopedia Ocupacional Safeti.
- Tunquipa g., j. C. (2019). Identificación de factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa metcome.i.r.l. En el periodo del año 2019. Tesis de grado. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8518/4/iv_fin_108_te_tunquipa_garcia_2020.pdf
- UNESCO. Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO. Santiago de Chile. (2005).
- Valladares, Dilla & Sacristán (2008). La depresión: una hipoteca social. Últimos avances en el conocimiento del coste de la enfermedad. *Revista Actas Españolas de Psiquiatría*, 36(12).
- Vidal l., v. (2018). Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza. Tesis de grado. <https://zagan.unizar.es/record/76837/files/tesis-2019-009.pdf>

ANEXOS.

A. INSTRUMENTO.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
NÚCLEO GUASDUALITO
JEFATURA SUBPROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Cuestionario

Instrucciones. A continuación, se presentan una serie de alternativas acerca de los Factores Psicosociales que determinan el ausentismo Laboral de los docentes la UNELLEZ Núcleo Guasualito, Estado Apure. Lee cuidadosamente cada planteamiento y responda según su criterio, indicando solo una opción en cada oportunidad.

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION				
VARIABLE	FACTORES PSICOSOCIALES			
DIMENSION	PSICOLOGICO			
Indicador	DESCRIPCION	CATEGORIA DE RESPUESTAS		
		Siempre	Algunas Veces	Nunca
Desgaste emocional.	¿Sientes que te desgastas emocionalmente con la asignación de carga académica y horaria?			
	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?			
Estrés	¿Las labores que realiza le produce tensión, cansancio?			
Carga o fatiga mental.	¿Cuándo realizas tus funciones, consideras que requieres mucha concentración?			
	¿Te sientes o has sentido fatigado/a mentalmente?			
DIMENSION	FISICO			
Salud	¿La actividad laboral que realiza afecta o ha afectado su salud?			
Ambiente	¿Estas satisfecho con las condiciones las ambientales de trabajo (ruido, espacio acorde, ventilación, temperatura, iluminación...)?			
VARIABLE	AUSENTISMO LABORAL			
DIMENSION	PERSONAL			

Gestiones Personales.	¿Faltas al momento de dar clases para realizar gestiones personales?			
Permisos por estudio.	¿Solicitas permiso especial para poder cursar estudios académicos?			
DIMENSION	MEDICA			
Enfermedades comunes.	¿Te enfermas con frecuencia con virus como gripe o similares?			
Enfermedades laborales.	¿Te has enfermado a causa de exceso laboral?			
Permisos médicos.	¿Solicitas reposos frecuentes por permisos médicos?			
DIMENSION	LABORALES			
Condiciones de trabajo.	¿Trabajas en un ambiente agradable?			
Remuneración.	¿Consideras que recibes la remuneración indicada de acuerdo con tu labor?			
Clima organizacional.	¿La actitud de tus compañeros de trabajo, te afecta negativamente?			
Motivación.	¿Te sientes motivado realizando tu trabajo?			
Insatisfacción laboral.	¿El trabajo que realizas, es reconocido por tus superiores?			
DIMENSION	EXTERIOR/AMBIENTAL			
Situación socioeconómica.	¿Los beneficios socioeconómicos que te brinda tu trabajo, satisfacen tus necesidades?			
Transporte.	¿Utilizas transporte público para llegar a tu trabajo?			
Movilización/Transporte.	¿Consideras que existen las condiciones necesarias para movilizarte hasta la universidad para desarrollar tus funciones?			

B. ACTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

*Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"*



**Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la educación Mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Angeli Hurtado, Titular de la Cédula de identidad N° V-19.050.586, Por medio de la presente, hago constar que he validado el instrumento el cual se aplicará en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado en la Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, cuyo trabajo de investigación tiene como Título: **FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE**, en el cual considero que reúne los requisitos necesarios para ser aplicado a los funcionarios de mencionada institución.

En Guasualito, a los 10 del Mes de mayo del año 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Angeli Hurtado', written over a horizontal line.

Firma de Aprobación del Experto(a)



La Universidad que siembra

N°	Observaciones	1	2	3
		Deficiente	Aceptable	Excelente
1	Aplicable			√
2	Aplicable			√
3	Aplicable			√
4	Aplicable			√
5	Aplicable			√
6	Aplicable			√
7	Aplicable			√
8	Aplicable			√
9	Aplicable			√
10	Aplicable			√
11	Aplicable			√
12	Aplicable			√
13	Aplicable			√
14	Aplicable			√
15	Aplicable			√
16	Aplicable			√
17	Aplicable			√
18	Aplicable			√
19	Aplicable			√
20	Aplicable			√

Firma

*Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"*



**Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la educación Mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Wilson Rodrigo Silva Guerrero, Titular de la Cédula de identidad N° V18.570.160, Por medio de la presente, hago constar que he validado el instrumento el cual se aplicará en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado en la Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, cuyo trabajo de investigación tiene como Título: **FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE**, en el cual considero que reúne los requisitos necesarios para ser aplicado a los funcionarios de mencionada institución.

En Guasqualito, a los 10 del Mes de mayo del año 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wilson Rodrigo Silva Guerrero', written over a horizontal line.

Firma de Aprobación del Experto(a)



La Universidad que siembra

N°	Observaciones	1	2	3
		Deficiente	Aceptable	Excelente
1	Aplicable			√
2	Aplicable			√
3	Aplicable			√
4	Aplicable			√
5	Aplicable			√
6	Aplicable			√
7	Aplicable			√
8	Aplicable			√
9	Aplicable			√
10	Aplicable			√
11	Aplicable			√
12	Aplicable			√
13	Aplicable			√
14	Aplicable			√
15	Aplicable			√
16	Aplicable			√
17	Aplicable			√
18	Aplicable			√
19	Aplicable			√
20	Aplicable			√

*Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"*



**Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la educación Mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Karin Torres, Titular de la Cédula de identidad N° V 16.156.638, Por medio de la presente, hago constar que he validado el instrumento el cual se aplicará en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado en la Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, cuyo trabajo de investigación tiene como Título: **FACTORES PSICOSOCIALES QUE DETERMINAN EL AUSENTISMO LABORAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE**, en el cual considero que reúne los requisitos necesarios para ser aplicado a los funcionarios de mencionada institución.

En Guasualito, a los 10 del Mes de mayo del año 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karin Torres', written over a horizontal line.

Firma de Aprobación del Experto(a)



La Universidad que siembra

N°	Observaciones	1	2	3
		Deficiente	Aceptable	Excelente
1	Aplicable			√
2	Aplicable			√
3	Aplicable			√
4	Aplicable			√
5	Aplicable			√
6	Aplicable			√
7	Aplicable			√
8	Aplicable			√
9	Aplicable			√
10	Aplicable			√
11	Aplicable			√
12	Aplicable			√
13	Aplicable			√
14	Aplicable			√
15	Aplicable			√
16	Aplicable			√
17	Aplicable			√
18	Aplicable			√
19	Aplicable			√
20	Aplicable			√