



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)

Título: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y AUSENTISMO
 LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
 DE LA SEGURIDAD EN EL AÑO 2014

Realizado por: Antakli Fernández, Alicia Cristina
 Quero Marval, Norly Nathalie

Profesor guía: Trina Barbero

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de: _____ () puntos.

Nombre: _____ **Firma:** _____

Nombre: _____ **Firma:** _____

Nombre: _____ **Firma:** _____

Caracas, ____ de _____ de _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y AUSENTISMO LABORAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD EN EL AÑO
2014.

Tesistas:

Antakli Fernández, Alicia Cristina

Quero Marval, Norly Nathalie

Caracas, septiembre de 2014

**FORMATO E:
FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO**

CÓDIGO* (para ser llenado por la secretaría de la escuela)	
TÍTULO (máximo 120 caracteres)	RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y AUSENTISMO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD EN EL AÑO 2014.
TUTOR	Barbero Fajardo, Trina
AUTOR(ES)	Antakli, Alicia Quero, Norly
ÁREA	Recursos Humanos
NÚMERO DE PÁGINAS	145
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(S)	Teoría de las expectativas de Vroom
TIPO DE INVESTIGACION	Correlacional
TIPO DE DISEÑO	Transaccional o transversal
POBLACIÓN	Universidad Nacional Experimental de la Seguridad
TIPO DE MUESTREO	Probabilístico
MUESTRA	96 personas
UNIDAD DE ANÁLISIS	Departamento de la UNES denominado Nivel normativo
VARIABLES	Motivación y Ausentismo
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Cuestionario VRoom y Cuestionario de Ausentismo
RESUMEN (Máximo 25)	Esta investigación tuvo el propósito de identificar si existe o no relación

líneas)	<p>entre la motivación según la teoría de Víctor Vroom (1964) y el ausentismo laboral basado en el modelo teórico por María de la Luz Balderas (2005), en el personal administrativo del nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), ubicada en el Distrito Capital, Caracas-Venezuela, durante el primer semestre del año 2014. Se realizó una investigación de campo de nivel correlacional, no experimental, de diseño transaccional. La población la conforman 200 empleados administrativos del nivel normativo, de la UNES y la muestra fue de 96, la cual fue obtenida desde un muestreo probabilístico. La técnica utilizada para la obtención de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. En el caso de la variable motivación, se utilizó el instrumento diseñado por las autoras Fontana y Celsa (2009). En el caso de la variable ausentismo, se utilizó un instrumento diseñado por las tesis y validado por expertos. Para el procesamiento, análisis y discusión de los datos se empleó la estadística descriptiva y el programa estadístico SPSS, entre otros. La contribución de este estudio será válida para el mencionado organismo público perteneciente al sector educación, una Institución de poca data y los hallazgos de la investigación, sólo serán referenciales para otras situaciones similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).</p>
----------------	---

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y cuidarme todos estos años

A mi Mamá, Papá y hermanas por el apoyo incondicional

A mis amigas las “Spice”

Y a todos aquellos que de alguna u otra manera lograron que esta meta se cumpliera

Gracias!

Alicia Antakli

DEDICATORIA

Al ser más supremo que existe Dios por darme la oportunidad de disfrutar cada día

*A mi Mamá, Papá, hermanas y familiares por su compañía, solidaridad y el apoyo
incondicional*

*A mi esposo por ser mi apoyo, compañero, confidente y compañía incondicional en todo
momento*

*A mi hijo porque a pesar de su corta edad fue mi pilar en momentos difíciles y me cedió
momentos de atención para cumplir con otras obligaciones*

*Mi agradecimiento por forma parte de mi vida y acompañarme en el cumplimiento de esta
gran meta*

Gracias!

Norly N. Quero Marval

AGRADECIMIENTOS

Durante estos últimos cinco años de esfuerzo constante, llenos de éxitos así como también de angustias para poder cumplir nuestros objetivos y así poder culminar nuestra carrera nos damos el gusto de dedicar este triunfo a quienes en todo momento nos llenaron de amor y apoyo:

Primero que todo a Dios, por darnos la vida, la fuerza, voluntad y cuidarnos en el trayecto de estos cinco años en la universidad.

A nuestra familia, por su fraternidad en todo momento, por ser un gran apoyo en los momentos difíciles, por sus buenos deseos e impulsos para seguir adelante, además de brindarnos su paciencia y cariño.

A nuestra tutora Trina Barbero que nos dio su apoyo incondicional y por creer en nosotras; porque cuando pensábamos que era imposible, sus palabras y su ayuda nos dio aliento para seguir adelante. A nuestro jurado Pablo Lira, Cesar Rizzo y Roraima Mora por tomarse el tiempo de leerse el anteproyecto y darnos su opinión. A nuestros profesores Loreta Moccia, Pedro Navarro y Nacho por su apoyo, paciencia y tutoría.

A la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad por darnos la oportunidad de realizar este estudio en su institución y las personas que completaron el instrumento.

A nuestras queridas amigas las “Spice” por ayudarnos, darnos su apoyo en los momentos difíciles y por estar ahí en aquellos días de alegría y triunfo.

A todos aquellos que nos dieron su apoyo incondicional en este trayecto y que de alguna manera hicieron que esta meta se cumpliera.

INDICE GENERAL

RESUMEN.....	xxi
INTRODUCCIÓN.....	22
CAPÍTULO I.....	24
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	24
CAPÍTULO II.....	30
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.1 Objetivo General.....	30
2.2 Objetivos Específicos	30
2.3 Hipótesis	31
CAPÍTULO III	32
MARCO TEÓRICO	32
3.1 Antecedentes de la investigación	32
3.2 La Motivación.....	34
3.2.1 <i>La motivación en la organización</i>	36
3.2.2 Teorías de la motivación.....	36
3.2.2.1 Teorías de Contenido	36
3.2.2.1.1 <i>La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.</i>	37
3.2.2.1.2 <i>La teoría de las tres necesidades de McClelland.</i>	38
3.2.2.1.3 <i>La teoría bifactorial o teoría de la motivación-higiene de Herzberg.</i>	39
3.2.2.2 <i>Teorías de proceso.</i>	39
3.2.2.2.1 <i>Teoría de las expectativas de Vroom.</i>	40
3.2.3 Calculo de la motivación	42
3.2.3.1 <i>Formula de las fuerzas de la motivación:</i>	42
3.3 Origen del término Ausentismo	43

3.3.1. Diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia.....	44
3.3.2 Ausentismo Laboral	45
3.3.2.1 Causas del Ausentismo.....	46
3.3.2.2 Clasificación del ausentismo.....	48
3.3.2.2.1 Modelo de Ausentismo por Reyes Ponce.....	48
3.3.2.2.2 Modelo de Ausentismo según María de la Luz Balderas.....	49
3.3.2.3 Fórmulas para el cálculo del ausentismo.....	50
3.4 La Administración Pública	51
3.5 El Sector Público y el Ausentismo Laboral	52
3.6 Estructura de la Administración Pública en Venezuela.....	54
CAPÍTULO IV	56
MARCO REFERENCIAL	56
4.1 La Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES).....	56
4.1.1 Misión.....	56
4.1.2 Visión	57
4.1.3 Objetivos	57
4.1.4 Organigrama de la Institución	58
CAPÍTULO V	60
MARCO METODOLÓGICO	60
5.1 Diseño de investigación	60
5.2 Tipo de estudio.....	61
5.3 Población y muestra.....	62
5.3.1 Población.....	62
5.3.2 Muestra.....	63
5.4 Variables, definición conceptual y operacional.....	64

5.5 Definición Conceptual y Operacional.....	64
5.5.1 Las fuerzas básicas de la motivación	65
5.5.2 Ausentismo Laboral.	66
5.6 Operacionalización de Variables	67
5.7 Técnicas de recolección y análisis de los datos	69
5.8 Validez y confiabilidad.....	71
5.9 Procedimientos de recolección de datos	72
5.10 Procesamiento y análisis de datos.	73
5.11 Factibilidad y viabilidad de la investigación	74
5.12 Consideraciones Éticas	75
CAPITULO VI.....	76
ANALISIS DE RESULTADOS.....	76
Variables sociodemográficas	77
2. Motivación	105
2.2. Dimension Expectativas.....	107
2.2.1 Significado que le otorga al trabajo.....	107
2.2.2. Importancia de conseguir empleo	109
2.3 Dimisión Instrumentalidad.....	110
2.3.1 Interés por permanecer en la Institución	110
2.3.2. Lo que más le gusta de un trabajo.....	112
2 Ausentismo	113
3.1. Porcentaje de Ausentismo de cada individuo Tabla N° 41 Porcentaje de Ausentismo de cada Individuo	113
3.2 Clasificación según el número de Ausencia.....	114
3.3 Preguntas sobre ausentismo injustificado	114

Preguntas sobre ausentismo justificado.....	119
4. Análisis correlacional	123
4.1 Índices de correlación para las variables motivación y ausentismo.....	123
4.2 Porcentajes de ausencias	124
4.3 Correlación entre datos socioeconómicos y los tipos de ausentismo.....	124
4.3.1 Estratos Socioeconómicos.....	124
CAPITULO VII.....	¡Error! Marcador no definido.
DISCUSION DE RESULTADOS.....	¡Error! Marcador no definido.
CONCLUSIONES.....	129
RECOMENDACIONES	131
LIMITACIONES.....	132
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	133
ANEXOS.....	140
Anexo A: Cuestionario de Motivación según Modelo Vroom (1964)	140

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Definiciones de Motivación	35
Tabla N° 2 Combinaciones de la Expectativa, Valencia e Instrumentalidad	41
Tabla N° 3 Diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia.....	44
Tabla N° 4 Definiciones de Ausentismo.....	46
Tabla N° 5 Población total y muestra	64
Tabla N° 6 Variables y definición	67
Tabla N° 7 Operacionalización de Variables.....	68
Tabla N° 8 Confiabilidad de las variables	71
Tabla N° 9 Distribución según el género.....	77
Tabla N° 10 Distribución por edad	78
Tabla N° 11 Distribución según situación conyugal	79
Tabla N° 12 Distribución según el tipo de vivienda donde habita	80
Tabla N° 13 Distribución según la composición de las familias	81
Tabla N° 14 Distribución según número de habitaciones.....	82
Tabla N° 15 Distribución por cantidad de baños	83
Tabla N° 16 Distribución por el tipo de vivienda.....	84
Tabla N° 17 Distribución por existencia o no de teléfono.....	85
Tabla N° 18 Distribución según si posee luz.....	86
Tabla N° 19 Distribución por número de hijos.....	86
Tabla N° 20 Distribución según la asistencia de los hijos al colegio	87
Tabla N° 21 Distribución según si los hijos habitan o no con la familia.....	88
Tabla N° 22 Distribución según con quien habita	89
Tabla N° 23 Distribución por jefe del hogar.....	90
Tabla N° 24 Distribución según apoyo económico a su entorno.....	91
Tabla N° 25 Distribución según las razones por las cuales aporta dinero	92
Tabla N° 26 Distribución por ayuda económica.....	93
Tabla N° 27 Distribución según de quien recibe ayuda económica	95
Tabla N° 28 Distribución por nivel educativo	96
Tabla N° 29 Distribución según tipo de institución académica donde estudio	97

Tabla N° 30 Distribución por estudios posteriores.....	98
Tabla N° 31 Distribución según tipo de estudio que quisiera realizar.....	99
Tabla N° 32 Distribución según el tipo de cargo.....	100
Tabla N° 33 Distribución según el ingreso mensual.....	102
Tabla N° 34 Distribución según la experiencia laboral	102
Tabla N° 35 Distribución según el cargo que desempeño	104
Tabla N° 36 Distribución según tipo de trabajo	105
Tabla N° 37 Distribución según afirmación	107
Tabla N° 38 Distribución según el significado que le da al trabajo.....	108
Tabla N° 39 Distribución según la importancia de conseguir empleo	109
Tabla N° 40 Distribución según su interés por permanecer en la institución.....	110
Tabla N° 41 Porcentaje de Ausentismo de cada Individuo	113
Tabla N° 42 Clasificación según el número de Ausencia.....	114
Tabla N° 43 "Cuando encuentro un congestionamiento de tránsito..."	114
Tabla N° 44 "Cuando recibo críticas sobre mi desempeño en el trabajo..."	115
Tabla N° 45 "Se me hace difícil cumplir con el horario de trabajo..."	117
Tabla N° 46 "Prefiero cumplir con los eventos familiares que acudir a mi puesto ..."	118
Tabla N° 47 "Falto al trabajo por la muerte de un familiar cercano"	119
Tabla N° 48 "Falto al trabajo por tener una citación judicial..."	120
Tabla N° 49 "Falto al trabajo por asistir a una cita a un organismo..."	121
Tabla N° 50 "Falto al trabajo para acudir a una cita médica".....	122
Tabla N° 51 Índices de correlación para las variables motivación y ausentismo.....	123
Tabla N° 52 Porcentajes de ausencias	124

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 Distribución según el género.....	77
Gráfico N° 2 Distribución por edad.....	78
Gráfico N° 3 Distribución según situación conyugal	79
Gráfico N° 4 Distribución según el tipo de vivienda donde habita	80
Gráfico N° 5 Distribución según la composición de las familias.....	81
Gráfico N° 6 Distribución por el tipo de vivienda.....	84
Gráfico N° 7 Distribución por existencia o no de teléfono.....	85
Gráfico N° 8 Distribución por número de hijos.....	87
Gráfico N° 9 Distribución según la asistencia de los hijos al colegio	88
Gráfico N° 10 Distribución según si los hijos habitan o no con la familia.....	89
Gráfico N° 11 Distribución según con quien habita.....	90
Gráfico N° 12 Distribución por jefe del hogar	90
Gráfico N° 13 Distribución según apoyo económico a su entorno.....	92
Gráfico N° 14 Distribución según las razones por las cuales aporta dinero.....	93
Gráfico N° 15 Distribución por ayuda económica.....	94
Gráfico N° 16 Distribución según de quien recibe ayuda económica	95
Gráfico N° 17 Distribución por nivel educativo.....	96
Gráfico N° 19 Distribución según tipo de institución académica donde estudio	97
Gráfico N° 20 Distribución por estudios posteriores.....	98
Gráfico N° 21 Distribución según tipo de estudio que quisiera realizar	99
Gráfico N° 22 Distribución según si tiene otro trabajo que le aporte dinero.....	101
Gráfico N° 23 Distribución según la experiencia laboral	103
Gráfico N° 24 Distribución según tipo de trabajo	106
Gráfico N° 25 Distribución según el significado que le da al trabajo	108
Gráfico N° 26 Distribución según la importancia de conseguir empleo	109
Gráfico N° 27 Distribución según su interés por permanecer en la institución.....	111
Gráfico N° 28 Distribución según lo que más le gusta de un trabajo.....	112
Gráfico N° 29 Distribución según lo que más le gusta de un trabajo.....	112
Gráfico N° 30 “Cuando encuentro un congestionamiento de tránsito,.....	115
Gráfico N° 31 "Cuando recibo críticas sobre mi desempeño en el trabajo,	116

Gráfico N° 32 "Se me hace difícil cumplir con el horario de trabajo"	117
Gráfico N° 33 "Prefiero cumplir con los eventos familiares que acudir a mi puesto de trabajo"	118
Gráfico N° 34 "Falto al trabajo por la muerte de un familiar cercano"	119
Gráfico N° 35 "Falto al trabajo por tener una citación judicial"	120
Gráfico N° 36 "Falto al trabajo por asistir a una cita a un organismo"	121
Gráfico N° 37 "Falto al trabajo para acudir a una cita médica"	122
Gráfico N° 38 Estratos socio económicos	125

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Modelo de Ausentismo por Reyes Ponce	49
Figura N° 2 Organigrama de la Institución.....	58

RESUMEN

Esta investigación tuvo el propósito de identificar si existe o no relación entre la motivación según la teoría de Víctor Vroom (1964) y el ausentismo laboral basado en el modelo teórico por María de la Luz Balderas (2005), en el personal administrativo del nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), ubicada en el Distrito Capital, Caracas-Venezuela, durante el primer semestre del año 2014. Se realizó una investigación de campo de nivel correlacional, no experimental, de diseño transaccional. La población la conforman 200 empleados administrativos del nivel normativo, de la UNES y la muestra fue de 96, la cual fue obtenida desde un muestreo probabilístico. La técnica utilizada para la obtención de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. En el caso de la variable motivación, se utilizó el instrumento diseñado por las autoras Fontana y Celsa (2009). En el caso de la variable ausentismo, se utilizó un instrumento diseñado por las tesis y validado por expertos. Para el procesamiento, análisis y discusión de los datos se empleó la estadística descriptiva y el programa estadístico SPSS, entre otros. La contribución de este estudio será válida para el mencionado organismo público perteneciente al sector educación, una Institución de poca data y los hallazgos de la investigación, sólo serán referenciales para otras situaciones similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Palabras Clave: Motivación, Victor Vroom, ausentismo, personal administrativo, nivel normativo

INTRODUCCIÓN

La motivación como el ausentismo laboral debe ser atendidos en las organizaciones, ya que, estos podrían dificultar el buen desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la empresa. Esta investigación pretendió identificar si existe o no relación entre la motivación y el ausentismo laboral en el personal administrativo del nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) ubicada en el Distrito Capital, Caracas-Venezuela. Para el 2014

El presente trabajo está conformado por cinco capítulos. En el capítulo I se presentan los motivos por los cuales es de interés el tema en estudio, el desarrollo del planteamiento del problema y la justificación de la investigación. Todo esto permite desembocar en la pregunta de investigación: ¿Existe relación entre la motivación y el ausentismo laboral del personal administrativo que conforman el nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad?

Seguidamente en el capítulo II, se presentan el objetivo general y los objetivos específicos que se pretendan alcanzar con el estudio, con el propósito de otorgar respuesta a las interrogantes planteadas.

Posteriormente el capítulo III contiene el marco teórico que sustenta el estudio, permitiendo desarrollar los conceptos, modelos, teorías, variables y los antecedentes del mismo.

Luego en el capítulo IV, se desarrolla el marco referencial sobre la institución donde se realizará la investigación, la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, permitiéndonos profundizar sobre su creación, función, organigrama y otros aspectos de interés.

En el capítulo V se muestra el marco metodológico, definiendo el tipo y el nivel de investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos, las variables, su definición conceptual, la operacionalización, la factibilidad, viabilidad de la investigación y las consideraciones éticas.

Asimismo, en el capítulo VI se presentó el análisis de los resultados. Mediante el uso de tablas y gráficos, que permitieron reflejar los resultados obtenidos. Posteriormente en el capítulo VII se presentaron las conclusiones, recomendaciones y limitaciones de la investigación

Finalmente, se detallan las referencias bibliográficas que han servido de apoyo en el estudio y los anexos respectivo

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El comportamiento de los trabajadores representa un elemento primordial para el desarrollo de la organización ya que en el mundo laboral se interrelacionan numerosos factores. Por lo que, es fundamental reflexionar sobre las conductas y aptitudes del trabajador acerca de su identidad, sus orígenes, sus porqués o sus actos. Lo mencionado anteriormente, son interrogantes que se hacen en la actualidad en las organizaciones, ya que se encuentran sometidas a un entorno cambiante en el que el capital humano es el recurso primordial, a pesar que la relación laboral es una doble necesidad, la empresa necesita de los trabajadores para su funcionamiento y los trabajadores necesitan de la empresa para su sustento. El individuo racional determina su comportamiento, de acuerdo a las ideas, percepciones y estimaciones, lo que se puede ajustar a variados aspectos del ambiente laboral.

En las sociedades se han presentado una serie de transformaciones entre las que se destacan las culturales y sociales, esta evolución ha incidido en las variables organizacionales en temas como la motivación, el ausentismo, la productividad, la eficiencia entre otros, que determinan el rendimiento empresarial, por tanto estas dificultades se ven reflejadas en los índices que presentan las empresas en sus informes anuales y en las comparaciones con otras empresas y el resto del mundo. La problemática de estudio se desenvuelve en torno a investigaciones en donde las variables, motivación y ausentismo, sirven de inicio para dilucidar su posible relación e incidencias y en todos aquellos factores que podrían tener una influencia sobre él, favoreciéndolo o disminuyéndolo, además que las mismas deben de ser analizadas por las organizaciones como uno de los principales propósitos organizacionales.

La motivación presenta diversos factores que inciden en las empresas, y en estudios diversos se resalta la importancia de la motivación del recurso humano y la valoración del trabajo como tal y no como única parte operativa del proceso. Se describe a la motivación

como “el impulso que predispone al individuo a realizar ciertas acciones para alcanzar ciertos fines” (Gispert, 1998, pág. 1012). También la podemos definir como “un proceso que se inicia con una deficiencia o una necesidad, la cual activa un comportamiento o tendencia que se dirige a una meta o incentivo.”(Luthans, 2008, pág. 158)

Existen diversos basamentos sobre las teorías que explican el fenómeno de la motivación en el trabajo. Las teorías de contenido, que presentan dificultades a la hora de obtener referentes empíricos, no obstante han sido la mayor fuente de modelos de motivación humana y cuyos principales autores son McClelland (1961), Maslow (1954) y Herzberg (1959). Las teorías de procesos son las más empleadas a la hora de realizar estudios empíricos dictados por los autores Adams (1963), Locke (1968) y Vroom (1964). Como lo es la teoría de las expectativas Vroom (1964) que sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas a eventos futuros en sus vidas.

A lo largo de los años se han presentado diversas teorías referentes a la motivación humana. La teoría de Vroom (1964) ha sido uno de los modelos más estudiados e implementados en los últimos años, al entender el modelo se ha interrogado a los individuos y la percepción del desempeño como medio para alcanzar objetivos particulares. En esta teoría se define la motivación como el producto de tres factores: La valencia que se refiere a que tanto se desea la recompensa, la expectativa es la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso y la instrumentalidad es la estimación de que el desempeño ocurrido produzca recompensa. Es de vital importancia dentro del departamento de recursos humanos mantener apropiadamente motivados a los integrantes de empresa, para maximizar el potencial de sus miembros y obtener el mayor desempeño posible.

Asimismo, se podría presentar una incidencia de la motivación en los índices de ausencia que presenta el personal en las organizaciones de toda índole. Según Davis (2007) “el fenómeno del ausentismo representa un problema no solamente para el trabajador sino para la empresa.” Primordialmente el ausentismo es identificado como un problema económico ya que afecta de forma inmediata el salario de los trabajadores, la seguridad en el trabajo, la calidad de su mano de obra, el bajo rendimiento, la reincorporación al trabajo

y los permisos justificados. Por tanto, todos estos factores dificultan el buen desarrollo y el logro de los objetivos de la empresa.

El ausentismo laboral no es un fenómeno de estudio nuevo, ya que existe documentación desde el año 1977 en donde autores como Dubois (1977) señalan que los tiempos de trabajo no cumplidos generan aumentos en los costos de producción y numerosos perjuicios. En los últimos años, el fenómeno está en aumento y según refieren algunos estudios. Como el de Mata y Acuña (2005), el cual reportan que “el ausentismo representó en el año 2005 entre un 1,5% y un 4% del aumento del Producto Interno Bruto (PIB) en la Unión Europea. Por ello, que expertos en el tema se han centraron en cómo gestionarlo y en qué hacer para prevenirlo, en el marco de un mercado cada vez más competitivo.” A su vez se pueden delimitar diversas variables en las faltas recurrentes de los trabajadores como lo son el mobbing, la tensión en el trabajo, los riesgos laborales y la cultura corporativa. Borquez (2001) y Danatro (2002) han concluido que “las principales causas del ausentismo laboral son las enfermedades respiratorias, licor, drogas, vida nocturna y falta de motivación.”

El estudio realizado por el psicólogo Gil (2006, p.78) del ausentismo, se encontró con un tema relativamente nuevo que explica la relación de la salud con el rendimiento, el cual se denomina Síndrome de Burnout. Este síndrome ayuda a explicar los fenómenos laborales que ocurren y que pueden perjudicar tanto al sujeto, como a la misma empresa. Los tres indicadores principales de este síndrome son la despersonalización, agotamiento o cansancio emocional y la falta de realización personal en el trabajo, los cuales se describen como:

- Cansancio emocional: Pérdida o desgaste de recursos emocionales de manera progresiva y que se manifiestan en términos físicos, psíquicos o una combinación de ambos.
- La despersonalización: Es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles, hacia el público. Se presenta por un cambio negativo de actitudes y respuesta a los demás, debido a la falta de motivación o irritabilidad hacia el trabajo.

- Falta de realización personal: Se evidencia cuando uno mismo evalúa el trabajo de forma negativa y eso se traduce, en una baja productividad e incapacidad para soportar presiones unidas a una baja autoestima.

El estudio realizado por Fred Luthans (1976), se delimita al ausentismo como uno de los problemas que más se notan en las organizaciones debido a que el mismo conlleva a una pérdida operacional que esta dentro de los parámetros de billones de dólares. Debido a que los trabajadores no solo faltan por una razón, este fenómeno es multicausal. El fenómeno de estudio es de difícil cuantificación pero se cuenta con estudios que proporcionan diversas cifras, de las causales las más empleadas y descritas son las enfermedades, las cuales oscilan en \$15 billones de dólares por año en las empresas y dentro de las diversas razones para este fenómeno la más reciente se destaca como el mal uso de las tecnologías.

Según Arias (2006) el ausentismo se define como: “la ausencia en momentos contemplados como laborables en los cuales los empleados deben cumplir con una determinada jornada laboral, sin incluir feriado, vacaciones o motivos dependientes de la organización.” La cual se identifica como la definición que más se asemeja a la situación del país, destacando que en los lugares de trabajo se enfrentan a inconvenientes para poder cumplir con sus responsabilidades.

Según Marchena (2013) en Venezuela "solo en el sector privado, hay empresas donde tienen entre un 30% y 40% de ausencias laborales, es decir, 20 de 50 trabajadores no están cumpliendo con su trabajo" identificando los índices de ausencia de los trabajadores del sector privado. Mientras que en el sector público son sumamente escasos los estudios para determinar dichos índices. Esto debido a la falta de información y la dificultad de acceder a fuentes gubernamentales para poder determinar dicha información.

Uno de los sectores de ocupación para el desarrollo de un país es la Administración Pública, ya que en el mismo se atienden las problemáticas de la colectividad, por tanto si un organismo presenta mayores tasas de ausentismo y basados en La Ley de Bronce, Fernando Lasalle (1863) que explica la relación entre los salarios mínimos obtenidos y las necesidades de subsistencia del individuo. Su Primera ley describe que los índices del

ausentismo laboral estará basado en las incidencias que cada funcionario ajuste, debido al rendimiento que considera proporcionado y el sueldo que perciba por el cargo desempeñado y la segunda que describe que el rendimiento del funcionario estará basado en el rendimiento que observe de su compañero, el cual recibiendo el mismo sueldo trabaja en menor proporción.

La Administración Pública en Venezuela no escapa de este problema del ausentismo, el cual podría tener relación con la motivación. Efectivamente en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) el ausentismo se ha incrementado según los datos arrojados por su programa de control de asistencia. Este organismo es un instituto educativo público que se rige por los lineamientos del Ministerio Interior de Justicia y Paz y por los del Ministerio de Educación Superior. Según la información recopilada por la gerencia de Recursos Humanos de la UNES, se determinó el problema del ausentismo como un factor que se debe estudiar, conocer sus causas y tratar de reducirlo al mínimo, por cuanto el alto índice de los últimos tres años del 20% puede llegar a ser una fuente de baja productividad alterando la relación laboral y la planificación estratégica; se piensa que hay que aplicar medidas para la reducción de este fenómeno, pretendiendo que el Organismo adapte su estructura a los requerimientos y demandas de una sociedad más innovadora; se requiere un ajuste en sus políticas y mejorar la calidad de vida de sus recursos humanos, para de esta manera aumentar la productividad y eficiencia del servicio prestado por sus funcionarios. Debido a datos que maneja el departamento de Recursos Humanos de la UNES, que describen la afectación de la institución y el requerimiento para solventar dichas faltas recurrentes, se despertó el interés en el tema de estudio y la realización de dicha investigación.

El personal de la UNES, se encuentra dividido en personal administrativo, docente y obrero. De acuerdo con la entrevista realizada el día 9 de Septiembre del 2013 a la Gerente del departamento de Recursos Humanos de la mencionada institución, el mayor índice del ausentismo se encuentra localizado en el personal administrativo del nivel normativo que está conformado por la consultoría jurídica, direcciones de administración, talento Humano, tecnología de la información, planificación y presupuesto, servicios, gestión de comunicación, infraestructura y proyectos especiales. Esta situación puede originarse por diversas razones como falta de supervisión, bajos salarios, inconformidad con los

incentivos recibidos, pocas posibilidades de ascenso en la organización entre otras. La motivación podría ser una de ellas, por lo expuesto, se considera interesante formularse la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre la motivación y el ausentismo laboral del personal administrativo que conforman el nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad?

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General

Determinar la relación entre motivación y ausentismo laboral en el personal administrativo del nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad para el 2014.

2.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de motivación de los empleados administrativos del nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) para 2014.
- Identificar las causas de ausentismo de los empleados administrativos del nivel normativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) para el 2014.
- Determinar la relación entre la motivación y el ausentismo laboral de los empleados administrativos del nivel normativo en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) para el 2014.

2.3 Hipótesis

- Hipótesis 1: Existe una relación inversamente proporcional entre la motivación y el ausentismo.
- Hipótesis Nula: No existe relación entre la motivación y el ausentismo.
- Hipótesis 2: Existe una baja relación entre la motivación y el ausentismo.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se presentan algunas investigaciones sobre el tema a estudiar, asimismo, se hace un análisis de los conceptos, las teorías que se utilizarán para alcanzar los objetivos de esta investigación. Es lógico que, ante cada problema de investigación, se tengan diferentes referencias teóricas y conceptuales, por lo que el propósito del marco teórico es dar a la investigación una información coordinada y coherente.

Se informa que el término ausentismo no existe en el diccionario de la real academia española. Existe solamente el término absentismo cuyo significado es "abstención deliberada de acudir al trabajo" y que coincide con lo que en el vocabulario de Recursos Humano entendemos como ausentismo. Adicionalmente los autores consultados para esta tesis en su totalidad hacen referencia o utilizan el término ausentismo con el mismo significado, por estas razones u para efecto de esta investigación se utilizara ausentismo como "abstención deliberada de acudir al trabajo".

3.1 Antecedentes de la investigación

En la presente investigación se realizaron diversas consultas bibliográficas, dentro de las cuales se destacan las obtenidas en trabajos de grado, libros y revistas especializadas, con los cuales se pretende realizar el basamento teórico y legal que serán empleados como soporte para el desarrollo de la investigación. Dentro de los antecedentes que se indagaron y guardan relación en cuanto al tema se presenta y destacan los trabajos siguientes:

La tesis de grado titulada "Factores Psicosociales del Absentismo Laboral en la Administración Pública", desarrollado por Ortiz Alejo, Rodríguez Yolanda, Padilla Andrés y José Luis en la Universidad de Granada de España en el año 2004. En esta tesis se destacan elementos relevantes para nuestra investigación como lo son los diversos modelos

de ausentismo planteados por diferentes autores. En la misma se delimitan las situaciones de la cultura de la administración pública y las repercusiones en las conductas absentistas de los trabajadores. Como hallazgo principal este estudio arrojó que la motivación de asistencia al trabajo está relacionada fundamentalmente con la ética profesional del trabajo, las expectativas claras de empleo, la centralidad del trabajo, el status y la percepción del mismo entre otras.

También el trabajo de los “Factores que Generan el Ausentismo Laboral de los Trabajadores de la Emergencia del Hospital tipo 1 de Pariaguan en el estado Anzoátegui Julio-Diciembre” en el año 2010 por Amarilis Guzmán, en el cual se tomaron en consideración las principales características socio-demográficas que pueden estar asociadas al ausentismo del personal de dicha Institución como lo son: edades entre 45 a 65 años, predominio del sexo masculino, estado civil soltero con un solo hijo entre otras. En cuanto a las condiciones del ambiente del trabajo y organización de tareas que pueden generar ausentismo en el personal, los resultados evidenciaron que se realizan operaciones simples y repetitivas, poca significación del contenido de trabajo, sobre carga de trabajo por ausencia de algún trabajador, entre otras. Por último, algunos de los problemas de salud que podrían generar ausentismo en el personal, se observaron: decaimiento, apatía, estados depresivos, dolor de cuello entre otras.

Siguiendo con las investigaciones se presenta la realizada por Batista y Díaz (2006) “Una Modelación del Ausentismo Laboral, centrada en la importancia que tiene la salud en los trabajadores para que puedan desempeñarse en el trabajo” la cual se refiere al Síndrome de Burnout y destaca la importancia y costo de los niveles de ausentismo en las empresas. El Síndrome de Burnout es un tema que se centra principalmente en la salud de los trabajadores; que ayuda a explicar los fenómenos laborales que pueden perjudicar tanto al sujeto como a la misma empresa, considerando tres indicadores principales, como son: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. La investigación es de gran soporte para el presente estudio debido a que se centra en las referencias acerca del ausentismo laboral y el efecto del síndrome de Burnout.

Por otra parte, se encuentra la tesis titulada “Motivación Victor Vroom: Aprendizajes en Formación Teórica, Programa D.A.E (Area Metropolitana), 2009 realizada por

Anna Antonella Fontana y Celsa Misero Rabela en el año 2009 en la UCAB. En esta investigación se pudo observar que las variables socio-demográficas, socioeconómicas, educativas y los rasgos asociados a los aprendices INCES tienen tendencia a incidir en su grado de motivación según la teoría de las Expectativas de Vroom (1964). Se concluyó que los aprendices INCES otorgan un alto valor a las recompensas que reciben durante el curso y a su vez la percepción de los mismos con relación a un alto desempeño en el curso de formación.

Por último la tesis sobre Ausentismo Laboral de los Empleados de la Gerencia de Personal y su Incidencia en los Costos de la Empresa CVG Bauxilum Puerto Ordaz Estado Bolívar, realizado por Glenda Navarro en el año 2012. En este estudio, el ausentismo, dentro de los indicadores de factores personales, se inclina de forma más elevada en los empleados con edad mayor de treinta y seis (36) años, de género femenino; algunos han tenido problemas de transporte para asistir al trabajo pero de forma marcada reportaron haber tenido problemas de salud como causa de inasistencia. Esta investigación concluye que las características individuales o personales condicionan las conductas de ausentismo.

3.2 La Motivación

La motivación se puede definir como “la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad de esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.” (Steers, Modwday, Shapiro, 2004, p.206). Por lo tanto las personas poseen varios motivos que compiten por su conducta. No solo es lo que el empleado muestra, sino todo un conjunto de aspectos ambientales que rodea al puesto de trabajo lo cual hace que un individuo acote y se comporte de una manera determinada dentro de la organización.

Para explicar el fenómeno motivacional en el ser humano, se describen varias definiciones por diversos autores presentados a continuación:

Tabla N° 1 Definiciones de Motivación

Autor	Definición
(Solana, 1993, p.208)	“La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.”
(Romero, 1991, p.41)	“Estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas.”
(Donnelly, 1994, p.330)	“Es un estado interno que se describe como los anhelos, deseos, impulsos y necesidades del individuo”
(Atkinsons, 1958, p. 602)	“Disposición a esforzarse por cierta clase de satisfacción (objetivo momentáneo), que proviene de la fuerza final de la tendencia de la acción y que es experimentado por la persona misma.”
(Vroom, 1964, p. 157)	“La motivación es una especie de energía movilizadora de todo objeto inerte, de modo tal, que la agrupación de esfuerzos pragmáticos que guardan en si el fin de movilizar, se constituye como aquella energía que impulsa a la acción para alcanzar objetivos generales o específicos producto de tres factores entendidos como fuerzas básicas de motivación.”

Elaborado por las investigadoras (2013)

Las teorías de la motivación están dadas por todos aquellos planteamientos teóricos a través de la psicología para explicar el funcionamiento del comportamiento humano y más concretamente en el campo organizacional.

3.2.1 La motivación en la organización

“La motivación laboral es aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar” (Velaz, 1996, p.26) es decir que para darle reconocimiento a un empleado por haber destacado su potencial, las organizaciones deben de desechar el método de control e ir hacia el empleado en persona para “aconsejar y acordar.”

Según Martínez (2003) el éxito de una organización se puede asegurar a través del potencial de sus empleados. Para que la motivación de los empleados tenga éxito, se necesita que los intereses de la organización y de los individuos coincidan. Es por ello que la motivación para trabajar en una empresa puede ser interpretada de dos maneras, la primera “es con respecto al individuo y al interés que este puede llegar a tener para pertenecer a una empresa que le proporcione un puesto de trabajo o la decisión de corresponder. El segundo tiene que ver con el empleo, que una vez logrado, puede hacer que el individuo pueda colaborar con la tarea que le corresponde o la decisión de “producir.” (Velaz, 1996)

Según Juanas y Rodríguez (2004), la motivación ha sido, en las últimas décadas, objeto de estudio lo cual ha dado origen a numerosas teorías, que distinguen por las distintas clases de causas motivadoras en: teorías de contenido y teoría de procesos.

3.2.2 Teorías de la motivación

Podemos clasificar a estas teorías de la siguiente forma:

3.2.2.1 Teorías de Contenido

Esta teoría busca explicar y pronosticar el comportamiento de los empleados de una organización según el grado de motivación que presenten. La predicción del

comportamiento propone que el individuo se sienta motivado a comportarse de una manera que lo satisfaga. Como señala Lussier y Achua (2002), un empleado satisfecho con el trabajo que desarrolla es más productivo que un empleado insatisfecho, por lo tanto si la organización desea contar con individuos satisfechos se deben satisfacer sus necesidades.

Las teorías de contenidos son los siguientes:

3.2.2.1.1 La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

Abraham Maslow (1954) establece que solo ciertas necesidades son la fuente de motivación. Desarrolló el primer intento de clasificar las motivaciones humanas y comprender su incidencia sobre la conducta. Según Martínez (2003), Maslow (1954) resalta la importancia de crear un ambiente organizacional donde el individuo pueda satisfacer sus necesidades básicas sino llegar a satisfacer incluso sus necesidades más elevadas en la escala de jerarquía.

Maslow (1954) estableció las necesidades en función de cinco niveles: fisiológica, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización; que van desde las necesidades de supervivencia (más fuertes), a las necesidades de crecimiento que son las más débiles (Reeve, 1994)

Necesidades Primarias:

Necesidades fisiológicas: son las básicas o primarias, es decir, se relacionan con el ser humano como ser biológico, de mantener el equilibrio, respirar, alimentarse, el sexo y el alivio. (Robbins, 2004)

Necesidades de seguridad: están vinculadas con la auto conservación y con las necesidades de sentirse seguro. (Chiavenato, 2000)

Necesidades Secundarias:

Necesidades de estima: se concentra en la búsqueda de necesidades personales (la autoconfianza, el reconocimiento, el aprecio, la necesidad de sentirse digno, respetado, poder etc) elevadas para llegar a la autorrealización o una sensación de suficiencia; su bloqueo produce sentimientos de inferioridad y de importancia. (Maslow,1954)

Necesidades sociales: la necesidad de una relación íntima con otra persona, de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, de un ambiente familiar, etc. Existir en armonía con los demás. (Maslow,1954)

Necesidades de Autorrealización: están ligadas con la necesidad de satisfacer la naturaleza individual y con el cumplimiento del potencial de crecimiento. “Para acercarse más y más a lo que es uno, para llegar a ser todo aquello que uno es capaz de ser” (Maslow,1954)

Según Lussier, et al, (2002) los líderes de las organizaciones satisfagan las necesidades de sus empleados comenzando por las de orden inferior para que estas no influyan en su motivación y aumenten su desempeño.

3.2.2.1.2 La teoría de las tres necesidades de McClelland

David McClelland (1961) “propuso que la gente se siente motivada por su necesidad al logro, poder, afiliación” (Lussier, et al, 2002, p.82). Dichas necesidades adquiridas son motivos importantes en el trabajo. Necesidades de logro cuando sus tareas no caigan en la rutina, adquiriendo cada vez mayores responsabilidades. Necesidades de poder asignándoles a los individuos metas completas y permitiéndoles participar en la toma de decisiones y necesidades de afiliación se asegura que trabajen en equipo y obtengan satisfacción con la gente que trabajan. (McClelland, 1961)

Según Robbins (2004) las tres motivaciones o necesidades operan simultáneamente, pero en un determinado momento una de ellas domina sobre las demás y, la conducta del

individuo se organiza en la búsqueda de la satisfacción de esa necesidad. La teoría de las necesidades debe motivar a los empleados de manera diferente con base en sus necesidades adquiridas; logro, poder y afiliación. (Lussier, et al, 2002).

3.2.2.1.3 La teoría bifactorial o teoría de la motivación-higiene de Herzberg.

Esta teoría se enfoca en la distinción entre los factores de orden superior que incrementan la satisfacción laboral (motivadores), y aquellos de orden inferior que evitan la insatisfacción pero que no son capaces de aumentar la satisfacción (factores de higiene). (Lussier et al, 2002)

Los factores de higiene o extrínsecos, provienen de fuentes externas a la persona y al trabajo, la seguridad, las condiciones laborales y relaciones interpersonales, los factores motivadores etc. Que influyen negativamente sobre el trabajador y que, si se corrigen, el trabajador no se sentirá insatisfecho. Ejemplos: la política de empresa, la supervisión, el sueldo o el status de trabajo. (Lussier, et al, 2002)

Los factores motivacionales son intrínsecos, relacionados directamente con “hacer trabajo”, como la naturaleza misma del trabajo, la responsabilidad, el crecimiento personal, y el sentido al logro y, de reconocimiento que se reciben directamente por realizar el trabajo (Robbins, 2004) cuando son óptimos, elevan la satisfacción y cuando son precarios provocan pérdida de satisfacción. (Chiavenato, 2000)

Herzberg (1959) concluyó que los factores que llevan a la satisfacción y a la no satisfacción son diferentes, por lo que para aumentar la motivación en el cargo, propone enriquecer las tareas y responsabilidades del individuo dentro de la organización.

3.2.2.2 Teorías de proceso.

La teoría en la cual se basara el estudio es en la “Teoría de las Expectativas de Vroom” por Victor Vroom (1964)

3.2.2.2.1 Teoría de las expectativas de Vroom.

El psicólogo Victor Vroom (1964) en la década de los sesenta elaboró la Teoría de las Expectativas que sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Los autores Porter y Lawler (1968) afirman que el fundamento de este modelo se basa en cuatro (4) supuestos:

- El comportamiento depende de la combinación de las fuerzas de las personas y del medio que lo rodea.
- Las personas toman las decisiones conscientes sobre su comportamiento.
- Las personas tienen distintas necesidades, deseos y metas.
- Las personas escogen entre distintas opciones de comportamientos.

Según Vroom, la conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. A medida que las personas cumplen con una tarea que le trae recompensa y que valió el esfuerzo, estas se sienten más motivadas. Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y también perciben que la probabilidad de alcanzarla es alta.

Se basa en el producto de tres factores; valencia, expectativa e instrumentalidad (Davis y Newstrom, 2002). Para que haya motivación, se deben satisfacer los tres factores.

- Expectativa: es la percepción subjetiva o convicción que posee el individuo sobre la probabilidad de que un determinado acto será seguido por un determinado resultado (Davis, et al, 2002). Esto se refiere a la intensidad con la cual el individuo piensa que sus esfuerzos le llevarán al primer nivel de resultados, es decir, el desempeño. Según Davis (2002), existe la posibilidad de que frente a un “mecanismo de

refuerzo” y las experiencias anteriores del individuo, se pueda crear dichas expectativas.

- **Valencia:** es el valor que un individuo le otorga a una recompensa o producto, es decir, es el nivel de deseo que tiene el individuo para alcanzar una meta. (Davis, et al, 2002). Es importante que el individuo detecte los posibles resultados o recompensas que podría alcanzar en el trabajo, pues ello refleja la fuerza del deseo de una persona. Esta varía en cada persona y pueden tener variaciones a lo largo del tiempo, estando condicionada por la experiencia de cada individuo. (Vroom, 1964)
- **Instrumentalidad:** es la relación de los resultados obtenidos con la probabilidad de obtener una recompensa, a través de esta percepción, de los empleados van a esperar recibir lo que sienten que se merecen y que esta recompensa corresponda al objetivo que se ha logrado. (Davis, et al, 2002)

Vroom (1964) afirma que la motivación depende la distribución de cada una de las fuerzas o de la interacción de ellas con lo cual, conforme aumenta cada una de las fuerzas, la motivación también aumenta o conforme disminuya cada fuerza, la motivación también disminuye. Estas interacciones arrojan diversos resultados:

Tabla N° 2 Combinaciones de la Expectativa, Valencia e Instrumentalidad

Situación	Expectativa	Valencia	Instrumentalidad	Nivel de Motivación
1	Alta	Alta	Alta	Alta Motivación
2	Alta	Alta	Baja	Moderada Motivación
3	Baja	Alta	Alta	Moderada Motivación
4	Baja	Alta	Baja	Baja Motivación

Fuente: Keith, D. y Newstrom, J. (2002). Comportamiento Humano en el Trabajo. México.

Según Dubrin (2003), la fuerza motivacional se compone por la siguiente ecuación:

Fuerza Motivacional = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia

3.2.3 Calculo de la motivación

Vroom empleo una ecuación matemática para integrar los conceptos anteriormente expuestos, en un “modelo predictivo de la fuerza o intensidad motivacional” (Kinicki & Kreitner, 2003, pág. 175)

3.2.3.1 Formula de las fuerzas de la motivación:

$$\text{Motivación} = (\text{ED}) \times (\text{DR}) \times V$$

Fuente (Dubrin, 2003, pag. 98)

La fórmula completa, para calcular el nivel de ejecución de un empleado, se debe incluir además sus habilidades o aptitudes (A). El rendimiento (R) de una persona en el trabajo está en función de lo que quiera conseguir (motivación) y de lo que pueda realizar (habilidades)

Según Vroom (1964) “Como se sigue de esta fórmula, cuando las habilidades tienen un valor bajo, los aumentos de la intensidad de la motivación resultaran menos significativos para el rendimiento, que cuando el valor de las habilidades es alto. Así mismo, cuando la motivación es baja, los incrementos de las habilidades producirán menor aumento del rendimiento que cuando la motivación es alta.”

Según Helepotá (2005) la teoría de las expectativas concibe que la motivación depende de la percepción que posee el individuo acerca de la capacidad para hacer un determinado trabajo, las recompensas asociadas a su realización y el valor subjetivo que se le otorga a dichas recompensas. Esta teoría ha sido utilizada para diversas investigaciones

ya que se considera un módulo que permite predecir el desempeño y las preferencias laborales.

Para entender mejor como se relaciona la teoría de expectativas con la motivación es necesario explicar algunas variables, según Vroom (1964) son las siguientes:

- El vínculo entre esfuerzo y desempeño: es la probabilidad que percibe una persona de que si hace un cierto nivel de esfuerzo obtendrá un desempeño.
- El vínculo entre desempeño y recompensa: es la medida en que la persona piensa que el desempeñarse dentro de cierto grado la conducirá a alcanzar un resultado que desea.
- El atractivo: es la importancia que la persona otorga al resultado o recompensa que podría obtener de su trabajo. Esta variable toma en cuenta las metas y las necesidades de la persona.

La motivación en las organizaciones es de interés ya que permite que una persona pueda desempeñarse más que otras en el trabajo por lo tanto se debe identificar, analizar y asumirla, al igual que los índices de ausentismo que se puedan presentar en dicho organismo, esto conlleva al éxito o no de la empresa.

Diccionario de la Lengua Española, op.cit., pag.144

3.3 Origen del término Ausentismo

El término Ausentismo usado en esta investigación no se define en el diccionario de la Real Academia Española, sin embargo como fue dicho anteriormente existe la palabra Absentismo que a su vez esta se deriva de la palabra en Latin Absen-entis que coincide con lo que en el vocabulario de recursos humano entendemos como ausentismo y según la Real Academia es “abstención deliberada de acudir al trabajo” y también “costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos a un cargo”, al igual que

“Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus bienes” (Real Academia, 2014). Siendo esta una de las definiciones más tradicionales que describen tal hecho.

3.3.1. Diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia.

Tabla N° 3 Diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia.

Término	Definición
Absentismo	Según la Real Academia Española (2014) es "abstención deliberada de acudir al trabajo".
Ausentismo	Según Martín y Sabate (1983) es el término comúnmente empleado para referirse a las conductas enfocadas en la ausencia de los trabajadores a sus puestos de trabajo o por periodos de tiempo, siendo la misma enmarcada bajo un contexto motivacional y de hecho social.
Ausencia	Según el Diccionario de la Lengua Española (1970) es una acción, efecto y tiempo de ausentarse o de estar ausente.

Fuente: Elaborado por las investigadoras (2014)

Estos tres términos guardan relación ya que expresan la ausencia de los empleados a su lugar de trabajo. Determinan la irregularidad de la asistencia, falta al trabajo, no asistencia y lapso de tiempo.

3.3.2 Ausentismo Laboral

Son múltiples las definiciones existentes sobre el tema en cuestión, primero está la definición de Martin y Sabate (1983) la cual se enfoca en que la ausencia por parte del trabajador sea justificada o por razones aparentes deben enmarcarse las motivaciones como hecho social. A diferencia a la de Chiavenato (2003) que expone que es la suma de tiempo que se pierde cuando no se presentan al trabajo, este no toma en cuenta la motivación. En contraste a la definición de Taylor (1983) que habla sobre las pérdidas para la empresa por la ausencia de los empleados al trabajo. Por último la definición de María de la Luz Balderas (2005) que solo se enfoca en la clasificación del ausentismo, como justificado e injustificado. A continuación se presenta un cuadro con las definiciones de ausentismo laboral expuesta por los diferentes autores.

Tabla N° 4 Definiciones de Ausentismo

Autores	Conceptos
(Martin & Sabate, 1983 pag. 9-10)	“Aquella conducta social que consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, sea de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben enmarcarse, como hecho social, dentro de su correspondiente contexto sociológico.”
(Chiavenato I. , 2007)	“El ausentismo es la frecuencia y/o la duración del tiempo de trabajo que se pierde cuando los colaboradores no se presentan al trabajo; constituye la suma de los períodos en los cuales los trabajadores se encuentran ausente en el trabajo, sea por falta, por retraso o por algún otro motivo.”
(Balderas, 2005)	“El ausentismo justificado: el que se produce con autorización, el ausentismo injustificado: las faltas del trabajador cuando no avisa, y por lo tanto, no hay autorización.”
(Taylor, 1983)	“Solo se consideran ausentismo las ausencias que determinan pérdidas para la empresa derivadas de la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba iba a asistir.”
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	“Como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”

Fuente: Elaborado por las investigadoras (2013).

3.3.2.1 Causas del Ausentismo

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 realizar una acción coordinada de supervisión y con la ayuda de

políticas de la organización y dirección para tratar de disminuir los niveles de ausencia del personal. Para profundizar más el tema del ausentismo se decidió desarrollarlo en el sector público. Primero debemos saber que es y en qué consiste, para entender un poco más como el ausentismo se presenta y las formas de ello.

Según el autor Reyes Ponce (2009) presenta causas diferentes para este mismo fenómeno las cuales son las siguientes:

- La lejanía de la empresa y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuados o ineficientes.
- Las enfermedades, sobre todo las de tipo crónico.
- La responsabilidad por parte de la empresa al tolerar esas faltas de asistencia o puntualidad sin sanciones directas o indirectas.
- La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.
- El desacoplamiento de un trabajador en su puesto de trabajo que le hace dejar de asistir a él con el menor pretexto.

Según Chiavenato (2003), en la actualidad el ausentismo se puede presentar por varias causas como el estrés, la fatiga, falta de motivación que hace que los empleados no tengan incentivos para acudir al trabajo, otros como falta de satisfacción personal, comodidad física y mental con los compañeros del trabajo y los problemas de salud tanto físicos como mentales. A continuación se presentara una lista de las causas del ausentismo:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Falta voluntaria por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.

- Problemas de transporte.
- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.
- Escasa supervisión de la jefatura.
- Políticas inadecuadas de la organización.
- Accidentes de trabajo.

(Chiavenato I. , 2003 pag. 23)

Otras causas que puedan citarse:

- Fallecimiento del empleado.
- Jubilación.
- Desvinculación de la empresa.
- Licencias por diversos motivos.
- Abandono voluntario del empleado.
- Enfermedades profesionales.

(Chiavenato I. , 2003 pag. 23)

3.3.2.2 Clasificación del ausentismo

El ausentismo se puede clasificar de la siguiente manera:

3.3.2.2.1 Modelo de Ausentismo por Reyes Ponce

Figura N° 1 Modelo de Ausentismo por Reyes Ponce



Fuente: (Ponce, 2009)

Según Reyes Ponce (2009), las formas del ausentismo son mentales y físicas. La mental trata sobre la asistencia física por parte del trabajador pero su pensamiento se encuentra concentrada y la física se trata de la inasistencia personal a su puesto de trabajo. Estas se clasifican entre ellas en: las justificadas que presentan inasistencia al puesto de trabajo por alguna incapacidad real para acudir al trabajo y las injustificadas que se definen, como la inasistencia no esperada de un individuo a su centro de trabajo, explicado con motivos ficticios o no justificados. Estas se pueden presentar de manera total o parcial cuando la ausencia no abarca la totalidad de la jornada. Según lo que refleja el autor, explica de manera clara el proceso que lleva determinar el tipo de ausentismo que puede presentar cualquier persona. Es muy importante saber cómo se clasifican para luego poder identificar cada una de las causas del ausentismo.

3.3.2.2.2 Modelo de Ausentismo según María de la Luz Balderas

María de la Luz Balderas clasifica el ausentismo como:

- “Ausentismo Justificado: El que se produce con autorización.
- Ausentismo Injustificado: Las faltas del trabajador cuando no avisa, y por lo tanto, no hay autorización.” (Balderas, 2005, pág. 45)

Para poder identificar esta problemática, sus índices y sus causas se hace necesario contar con una organización en la cual poder monitorear tales variables y es por esto se describirá a las organizaciones.

3.3.2.3 Fórmulas para el cálculo del ausentismo

Para el cálculo del ausentismo se pueden aplicar diversas fórmulas y dentro de ellas se señalaran algunas de las existentes como lo son la de Fernando Arias Galicia y la obra Técnicas de Dirección de Personal. Pero cabe destacar que el empleo de unas u otras dependerán de las necesidades y normas de cada organismo.

En la obra “Administración de Recursos Humanos” de Fernando Arias se encuentra las siguientes formulas en las cuales no se describen mayores detalles de cómo se obtuvieron o cual es la definición de cada variable:

1.
$$\text{Absentismo} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores} \times \text{días laborables por toda la organización.}} \times 100$$
2.
$$\text{Frecuencia} = \frac{\text{Caso de frecuencia}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores}} \times 100$$
3.
$$\text{Gravedad} = \frac{\text{Días hombre perdidos}}{\text{Días hombre perdidos más días hombre trabajados.}} \times 1000$$

En la obra “Técnicas de Dirección de Personal” se señalan las siguientes fórmulas para el cálculo de ausentismo:

- 1) Por días y medios días:

$$\text{Número de días no trabajados Plantilla M} \times \text{Días laborables del mes}$$

2) Por horas:

$$\frac{\text{Total horas de ausencia}}{\text{Total horas cx presupuestadas}} \times 100$$

3) Promedio Acumulado:

$$\frac{\text{Total horas de ausencia hasta la fecha}}{\text{Total horas presupuestadas hasta la fecha}} \times 100$$

3.4 La Administración Pública

"La administración pública es el lado práctico o comercial del gobierno, ya que, su finalidad es que los negocios se realicen eficientemente y estén de acuerdo con los gustos y deseos del público como sea posible. Mediante la administración, el gobierno hace frente a aquellas necesidades de la sociedad que la iniciativa privada no puede o no quiere satisfacer". (Marshall E. Dimock y Gladys O., 1937, p. 3)

"La administración pública nacional conforma la estructura administrativa del Estado, en ella se manifiesta la organización burocrática, está integrada por los órganos públicos que cumplen con una diversidad de actividades para la realización de los fines del estado." (Cedeño y García, 1998)

Basados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) podemos resaltar que la administración pública "Esta al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamentan en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública." En tanto esta debe estar sujeta al servicio público o intereses generales y en consecuencia estará al servicio de la ciudadanía sin ningún tipo de distinción, de privilegios o discriminación.

3.5 El Sector Público y el Ausentismo Laboral

El sector público es una combinación de los sectores que conforman el gobierno en general, de empresas e instituciones públicas no financieras, que se distinguen por ser propiedad del Estado y por estar controladas por él y no por las funciones que cumplen. Los empleados públicos entran a formar parte de la estructura que rige la Administración Pública. (Bastidas, 2003)

Según Rodríguez, Ortiz y Samaniego (1996) la Administración Pública se puede caracterizar por ser tolerante con las ausencias de los empleados, lo cual afecta el nivel de ausentismo en la organización. A pesar de esto, el problema está en que el trabajo está mal organizado y les da lo mismo trabajar que ausentarse. En los diferentes departamentos y servicios existen estilos de funcionamiento que implican al personal de modo diverso, con distribución de responsabilidades de manera desigual y con un aprovechamiento del personal en general pobre.

Lo anteriormente planteado, podría darse a que los criterios de efectividad en las Administraciones Públicas son muy complejos y el no cumplimiento de las políticas determinadas de la Administración no implica, que ese organismo no sea efectivo, es decir, puede haber razones de carácter político que proporcione lentitud o la no realización de las actividades (Rodríguez, et al, 1996).

Por otra parte, se podría tomar como otra explicación el hecho de que los servicios que prestan las Administraciones Públicas no son para la venta, la presencia de ello a veces pasa desapercibida y a medida de que se desarrollen las actividades estas se van expandiendo en el resto de la organización.

Por lo que se ha percibido el ausentismo laboral tiene mayor incidencia en organizaciones públicas, donde las relaciones interpersonales son frías, hay bajo rendimiento y se desarrolla un desequilibrio en la distribución de las cargas de trabajo. En otras organizaciones abiertas según Senge (1992), apuestan por modelos de organización

inteligente, que son capaces de aprender de su propia experiencia en las llamadas organizaciones excelentes, el ausentismo apenas constituye un problema.

En la Administración Pública el empleado se considera una pieza de propósito único y estable “arraigados en la cultura de la Administración, que inciden de forma indirecta en el rendimiento y se oponen de forma compulsiva al cambio y a la innovación” (Amador, 2002), diferenciándose de las otras organizaciones en donde se atienden a múltiples proyectos, con personal que puede ser utilizado con distintos fines y con una capacidad elevada para poder adaptarse a nuevos sistemas de trabajos y tecnología.

Cabe destacar que los empleados desean trabajar en condiciones idóneas pero no siempre es así. Cuando las condiciones no son las óptimas, se desarrolla una percepción de inseguridad o el clima se hace hostil, lo cual trae como consecuencia el ausentismo de parte de los empleados y lo utilizan como única salida para preservar su dignidad y no deteriorar su salud mental (Ostroff, 1993).

Esto quiere decir, que la Administración pública se hace responsable de las conductas de ausencia de los funcionarios o empleados públicos. Este hecho puede ocurrir por varias razones como:

- Los empleados desconocen los fines de la organización, desempeñan trabajos rutinarios, carentes de significado, sin reconocimiento alguno y desarrollan tareas en las que no se sienten comprometidos, esto trae como consecuencia la riña psicológica del empleado y ausentarse del trabajo para poder restablecer su equilibrio.
- Los que se encargan de autorizar la ausencia del empleado son los responsables del área administrativa, estos legitimarán al empleado para ausentarse con cualquier justificación.
- Según lo anterior, el ausentismo de un empleado supone una carga extra para el resto y esto se traduce como dicen Vitaller, Mira, Aranaz y Herrero (1991) “si tú faltaste ayer, mañana faltó yo.” Es por ello que el ausentismo laboral en la Administración Pública debe profundizar las causas que lo producen y lo

mantiene, de esta manera se presentará la distribución de la Administración Pública en Venezuela.

3.6 Estructura de la Administración Pública en Venezuela

En Venezuela se cuentan con modalidades que cumplen con un esquema adaptado a las diversas funciones dentro de la Administración Pública y cada una está obligada y sujeta a la Ley Orgánica de la Administración Pública. Primero se encuentra la Administración Pública Nacional, se maneja de forma descentralizada con ámbitos de aplicación global y tiene competencia en los poderes públicos. Seguidamente se cuenta con la Administración Pública Central y está enmarcada con el Presidente o Presidenta de la República, el Vice Presidente Ejecutivo o la Vice Presidenta Ejecutiva, el Consejo de Ministros, los Ministros o Ministras y los Viceministros o Viceministras, la Procuraduría General de la República, el Consejo de Estado, el Consejo de Defensa de la Nación, los Gabinetes Sectoriales y los Gabinetes Ministeriales. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999)

Basados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009) Artículo 4 se puede destacar que "La República Bolivariana de Venezuela es un estado federal descentralizado en los términos consagrados en esta constitución y se rige por los principios de integridad territorial, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad."

En este mismo orden de ideas podemos destacar la división del Poder Público encontrada en la Carta Magna en el título IV como "El Poder Municipal, el Poder Estatal y el Poder Nacional". A su vez el Poder Público Nacional se divide en "Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Ciudadano y Electoral."

A su vez se divide en Administración Pública Central y Administración Pública Descentralizada. Atendiendo al principio de descentralización funcional, de acuerdo con los señalado por la Ley Orgánica de la Administración Pública (2008) en su artículo 29, los entes descentralizados funcionalmente se dividen en aquellos con forma de derecho privado

y con forma de derecho público. Dentro de esta clasificación es preciso señalar que la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad objeto del presente estudio, está enmarcada dentro del ente descentralizado con forma de derecho público, de carácter civil, personalidad jurídica, patrimonio propio del Tesoro Nacional.

CAPÍTULO IV

MARCO REFERENCIAL

4.1 La Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES)

Según el Artículo N° 1 de la Gaceta N° 39.120 de la República Bolivariana de Venezuela:

“Se crea, en el marco de la Misión Alma Mater, la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), con personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente del Tesoro Nacional.”

La Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) es una institución de carácter civil, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada por decreto 6.616 y resuelta según gaceta oficial número 39.120, de fecha 13 de febrero de 2011, ubicada en el Distrito Capital de República Bolivariana de Venezuela “es la institución universitaria que se encarga de la profesionalización y el desarrollo integral de funcionarias y funcionarios de la seguridad ciudadana en el país. Esta asume el reto de consolidar cuerpos de seguridad ciudadana al servicio del pueblo venezolano para que sean transparentes, con sentido ético, confiables, eficaces, abiertos a la participación popular, a la contraloría social y ajustados al cumplimiento de los derechos y libertades ciudadanas, para satisfacer aquellas necesidades que requiere la sociedad actual.” (UNES, 2013)

Según la UNES (2013) la misión, visión y objetivos son:

4.1.1 Misión

La misión consiste en la formación profesional y desarrollo integral de las personas que conforman los órganos de seguridad ciudadana, basada en el marco de la Misión Alma Mater y de carácter civil, lo cual se manifiesta en su personal, autoridades, cultura, instalaciones y de acuerdo a sus requerimientos.

4.1.2 Visión

La visión asegura la calidad académica y el compromiso social, sujeto en valores de transparencia, eficacia y participación, orientados al respeto de los derechos humanos y la resolución de problemas de seguridad del pueblo venezolano.

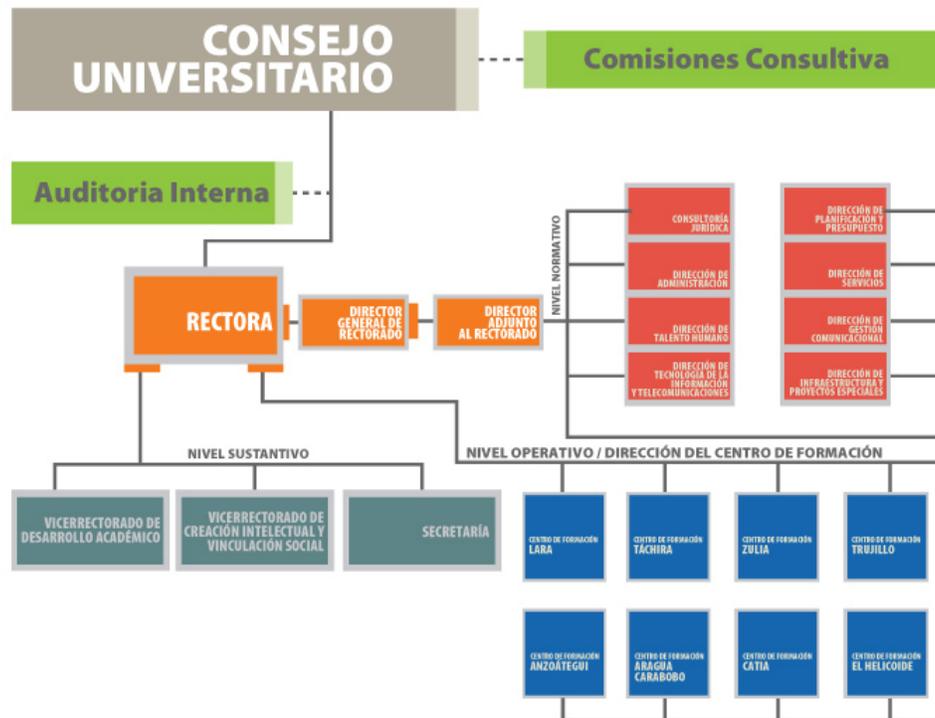
4.1.3 Objetivos

Los objetivos según el Artículo N° 4 de la Gaceta N° 39.120 de la República Bolivariana de Venezuela son:

1. Formar a las funcionarias y los funcionarios de la seguridad ciudadana como mujeres y hombres profesionales, con profunda sensibilidad social, para proteger a las personas y sus derechos, promover la convivencia y velar por el bien común, al estar comprometidos con el cabal cumplimiento del ordenamiento jurídico y con el desarrollo soberano de la Patria, sobre la base de la ética socialista.
2. Garantizar la formación de base y continua, conforme a los principios constitucionales y los instrumentos jurídicos que regulan los mecanismos de seguridad ciudadana, con diversificación según las disciplinas y áreas del servicio, contextualizada en función de las realidades nacionales, tanto locales como regionales.
3. Generar, difundir y socializar conocimientos en el área de seguridad, por medio de la investigación, la sistematización y el análisis crítico de las situaciones, casos y prácticas profesionales, la consulta pública y el diálogo de saberes con las comunidades.
4. Contribuir a crear una cultura de la seguridad ciudadana dirigida al pleno ejercicio de los derechos de todas y todos, en igualdad de condiciones, fundamentada en la corresponsabilidad entre los distintos niveles de los Poderes Públicos y la sociedad.
5. Impulsar la participación protagónica del pueblo venezolano en la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas en materia de seguridad.

4.1.4 Organigrama de la Institución

Figura N° 2 Organigrama de la Institución



Fuente: (UNES 2013)

Niveles que conforman la UNES (según organigrama) son:

El nivel normativo, nivel sustantivo y el nivel operativo. En el normativo está conformado por la consultoría jurídica, direcciones de administración, talento Humano, tecnología de la información, planificación y presupuesto, servicios, gestión de comunicación, infraestructura y proyectos especiales.

El nivel sustantivo conformado por vicerrectorado de desarrollo académico, creación intelectual y vinculación social y secretaria.

El nivel operativo dirección del centro de formación conformado por: centro de formación de Lara, Táchira, Zulia, Trujillo, Anzoátegui, Aragua, Carabobo, Catia y el

Helicoide. A su vez estos mismos niveles están integrados por personal administrativo, docente y obrero.

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

El autor Fidias (2006, pág. 21), considera que la metodología incluye “El tipo o los tipos de investigación técnica y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación”. De acuerdo con esta definición, se puede decir, que la metodología es una etapa específica que requiere seguir determinados procedimientos como la búsqueda de bases teóricas, la selección de técnicas concretas de investigación entre otras y de ahí el uso más elemental del término en el sentido de averiguar o describir alguna cosa. En este mismo orden de ideas, se podrá considerar que la palabra método se refiere al procedimiento mediante el cual se obtiene conocimientos sobre casos observables, por tal motivo es un elemento de gran relevancia a la hora de desarrollar una investigación.

Según Fidias (2006) la investigación es “un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuestas a tales interrogantes” (pág. 22) por lo que se dice que la presente investigación es de carácter científico.

El presente capítulo tiene como finalidad describir la metodología que guiará el estudio, el tipo de diseño, población, muestra, definición de variables operacionales, la tipología para la recolección y procesamiento de los datos, con los cuales se obtendrá las muestras y futuras conclusiones que darán respuestas a los objetivos de la investigación, los cuales permitirán la verificación de los hechos con las teorías.

5.1 Diseño de investigación

Diversos autores han usado varios criterios para poder clasificar los tipos de investigación experimentales y no experimentales, esta última será aplicable al presente trabajo de investigación, basados en el autor Hernández, et al (2008, pág. 205) indicaremos

que “los tipos de estudios no experimentales se realizan sin la manipulación deliberada de variables, y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos.” El presente estudio se realizará sin la manipulación de las variables y estudiando una situación ya existente.

El estudio se relaciona con el modelo de investigación transaccional o transversal en el cual “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (pág. 208). En esta investigación se analizó el estado de diversas variables en un momento dado, efectuando la recolección de los datos en un momento único, mediante un corte en el tiempo. Ello permitirá conocer la relación entre la motivación y el ausentismo laboral en la Administración Pública, específicamente en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Es por esto que tendrá una referencia temporal, es decir, durante el primer semestre del 2014 (Enero – Junio).

Al concentrar la investigación en un sólo organismo de la Administración Pública no se pueden generalizar los resultados o pretender equiparar los mismos a otras situaciones laborales ya que, cada personal es distinto y las descripciones de cargos a pesar de que presentan características similares pueden ser excluyentes entre sí. No obstante, los resultados obtenidos de dicha investigación podrán desencadenar nuevas hipótesis o servir de basamento teórico para futuras investigaciones.

5.2 Tipo de estudio

Para Hernández, Fernández & Batista (2008, pág. 209) describen que dentro de una investigación no experimental, de diseño transaccional existen tres (3) tipos de investigación, los cuales son:

- Exploratorios
- Descriptivos
- Correlacionales/asociativo

Este último fue el empleado en la presente investigación ya que “Se determinó que la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de causa/efecto.” Por lo cual pretende determinar la relación entre la variable independiente (motivación) la cual fue evaluada mediante las tres dimensiones descritas por Vroom y la variable dependiente (ausentismo laboral) la cual fue medida a través de los porcentajes de ausencia proporcionados por la UNES la cual a su vez fueron agrupados por tres categorías dependiendo de las ausencias que presenten al mes y se describieron como baja, media o alta dependiendo del caso, para cada funcionario.

Adicionalmente se emplearan para los cálculos el Coeficiente de correlación Spearman ya que el mismo permite convertir variables discretas en datos nominales facilitando el procesamiento de la información ya que permite cuantificar la interpretación de los encuestados sobre determinadas afirmaciones, basados en la descripción expuesta por el autor Hernández (2008).

5.3 Población y muestra

5.3.1 Población

Se consideró como la población lo descrito por Hernández, et al (2008, pág. 239) “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. El universo total de trabajadores de la UNES es de 1300 empleados dentro de los cuales para el presente estudio, se contó con el personal administrativo adscrito a las dependencias del nivel normativo que se encuentran conformadas por: La consultoría jurídica, direcciones de administración, talento Humano, tecnología de la información, planificación y presupuesto, servicios, gestión de comunicación, infraestructura y proyectos especiales, las cuales tienen un total de 200 funcionarios.

Este estudio se delimito al personal administrativo por recomendaciones de la Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), ya que según su sistema de control de asistencia es el tipo de personal que evidencia mayor índice de ausentismo. Asimismo, quedando expresamente seleccionada su sede central, ubicada en el sector Catia, Municipio Libertador, en la ciudad de Caracas.

5.3.2 Muestra

Según Hernández, et al (2008, pág. 236) un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población” en tanto para la selección de dicha muestra se deben delimitar las características de la población, las cuales deben estar claras tanto en el entorno, su contenido, el lugar y el tiempo. Con los cuales se delimitará la muestra de forma probabilística y aleatoria simple, que según Cea (1996) “constituye el prototipo de muestreo, en referencia, al cual se estiman las formulas básicas para el cálculo del tamaño y del error muestral.”

Se requiere de un buen conocimiento de la población y los individuos que son más representativos para el estudio. Estos datos sobre los individuos y la población total de dicho organismo fueron proporcionados por la institución, a través de la gerencia de recursos humanos, por lo cual la muestra será calculada con la formula descrita por Sabino (2002) pertinente a tal tipo de muestreo, la cual consiste en: $n = \frac{K^2 * (p * q) * N}{e^2 (N - 1)}$ mas $(p * q) K^2$

En donde:

$N = 200$ (Población)

$K = 1,96$ (Nivel de confianza)

$p = 0,50$ (Probabilidad de éxito= 50%)

$q = 0,50$ (Probabilidad de fracaso= 50%)

$e = 0,07$ (Error muestral = 7%)

Obteniendo como resultado una muestra de 96 personas

Tabla N° 5 Población total y muestra

Población total (UNES)	Población del estudio	Muestra
1300 empleados	200 empleados	96 empleados

Elaborado por las investigadoras (20013)

5.4 Variables, definición conceptual y operacional.

Según Hernández, et al (2006) las variables son propiedades que pueden alternar y dicha variación es apta para medirse u observarse, tienen valor para las investigaciones científicas en la medida que se vinculen con otras variables, se emplean para cualquier característica de la realidad que sea sujeta a ser determinada por observación.

5.5 Definición Conceptual y Operacional

Conceptualmente podemos describir a la motivación basados en el autor Solana, (1999, pág. 208) el cual explica que esta son estímulos que movilizan a los individuos para efectuar acciones e insistir en ellas hasta su culminación. Destacando el énfasis que determinan la persona hacia un determinado medio de satisfacción, fomentando el impulso para poner en marcha esa acción o bien para dejar de hacerlo.

5.5.1 Las fuerzas básicas de la motivación

Son según Vroom (1964) estas variables o factores que determinan la motivación están determinadas por lo múltiples de las variables motivacionales pueden ser clasificadas o son el conjunto de tres variables descritas como:

- Instrumentalidad: “Representa la certeza del empleado de que recibirá una retribución una vez cumplida su tarea” (Vroom, 1964, cp. Newstrom & Davis, 2001, pág. 159) Describe la visión del empleado sobre la posibilidad de tener recompensas por su desempeño alcanzado. Destacando en esta el valor de la preferencia por obtener una recompensa o evitar una sanción un funcionario por no faltar a su puesto de trabajo.
- Valencia: “Intensidad con la que las personas desean recibir una retribución” (Vroom, 1964, cp. Newstrom & Davis, 2001, pág. 158) interés que se presenta en el trabajador por ganar un incentivo como recompensa al empeño puesto por cumplir con un propósito determinado. Se empleara como la percepción del funcionario en relación a las posturas de cumplimiento de expectativas.
- Expectativas: “Es el grado de convicción en que los esfuerzos personales de trabajo darán como resultado la realización de una tarea” (Vroom, 1964, cp. Newstrom & Davis, 2001, pág. 159). Se describe como visión que tiene el funcionario con relación al esfuerzo realizado y el logro de metas. También puedes ser descritas como la probabilidad que describen los funcionarios con respecto a las preferencias de incentivos frente al cumplimiento del horario estipulado.

La motivación será medida en función de la operacionalización y con relación a dichas dimensiones.

5.5.2 Ausentismo Laboral.

En el segundo grupo las variables seleccionadas para dicha investigación, se definen basados en la definición de la OIT y en el modelo de Balderas (2005) y la clasificación de los tipos de ausentismo, presentada por el autor Chiavenato (2006), el cual emplea las mismas categorías en sus publicaciones.

Para Balderas los tipos de ausentismo son Justificados, que son los efectuados con autorización e Injustificados, destacado como los efectuados sin notificación. Dentro de esta investigación se utilizó la relación entre ausentismo justificado, injustificado y el número de ausencias por mes de los funcionarios.

5.6 Operacionalización de Variables

Tabla N° 6 Variables y definición

Tipos de variables	Variable	Definición conceptual
Independiente	Motivación	<p>La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. (Solana, 1993, p.208)</p> <p>“La motivación es una especie de energía movilizadora de todo objeto inerte, de modo tal, que la agrupación de esfuerzos pragmáticos que guardan en si el fin de movilizar, se constituye como aquella energía que impulsa a la acción para alcanzar objetivos generales o específicos producto de tres factores entendidos como fuerzas básicas de motivación.” (Vroom, 1964, p. 157)</p>
Dependientes	Ausentismo laboral	Según la OIT, se define 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.

Fuente: Elaborada por las investigadoras (2013)

Tabla N° 7 Operacionalización de Variables

Variablen	Dimensiones	Indicadores	Items
Motivación	Valencia: Describe la visión del empleado sobre la posibilidad de tener recompensas por su desempeño alcanzados.	· Valor de la preferencia por obtener una recompensa o evitar una sanción un funcionario por no faltar a su puesto de trabajo.	Parte II: Preguntas: 33. Sí Ud. pudiera escoger entre estos tipos de trabajo, ¿cuál escogería? 34. Con cuál de las siguientes afirmaciones Ud. se siente identificado.
	Expectativas: Se describe como visión que tiene el funcionario con relación al esfuerzo realizado y el logro de metas	· Percepción del funcionario en relación a las posturas de cumplimiento de expectativas.	Parte II: Preguntas: 30. ¿Qué significa el trabajo para Ud.? 31. ¿Qué cree Ud. que es más importante para conseguir un empleo?
	Instrumentalidad: Interés que se presenta en el trabajador por ganar un incentivo como recompensa al empeño puesto por cumplir con un propósito determinado.	· Probabilidad que describen los funcionarios con respecto a las preferencias de incentivos frente al cumplimiento del horario estipulado	Parte II: Preguntas: 25. ¿Cuál de estas opciones expresa su interés por permanecer en la institución? 32. ¿Podría decirme que es lo que más le gusta de un trabajo?
Ausentismo laboral	Justificado: Las efectuadas con autorización	Las contempladas en la Ley del Estatuto del Funcionario Público, como lo son los permisos de concesión obligatoria (vacaciones, maternidad, etc.)	Parte II: Preguntas: 2. Falto al trabajo por la muerte de un familiar cercano. 4. Falto al trabajo por tener una citación judicial. 6. Falto al trabajo por asistir a una cita a un organismo oficial para solicitar mi pasaporte, registro o cedula. 8. Falto al trabajo para acudir a una cita médica.
	Injustificado: Las efectuadas sin notificación alguna o de concesión potestativa no justificadas por el supervisor.	Los argumentos indicados por los trabajadores para no acudir a su lugar de trabajo.	Parte II: Preguntas: 1. Cuando encuentro un congestionamiento de tránsito, me regreso a la casa y no voy al trabajo. 3. Cuando recibo críticas sobre mi desempeño en el trabajo, me dan ganas de no ir a la oficina. 5. Se me hace difícil cumplir con el horario de trabajo. 7. Prefiero cumplir con los eventos familiares que acudir a mi puesto de trabajo.

Fuente: (Vroom&Deci, 1979, pag, 85), (Balderas, 2005)

5.7 Técnicas de recolección y análisis de los datos

Las “técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.” (Hurtado, 2000, pág. 164)

Para la variable motivación, en la presente investigación se empleó, como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario el cual “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández, et al, 2008, pág. 310)

Según Hernández, et al (2008) el cuestionario registra datos observables que ejemplifican los conceptos o variables que se pretenden medir en la investigación, además que dicho instrumento lo conforman preguntas o ítems de tipo cerradas, con respuestas previamente descritas. Sin embargo, en la investigación se contó además con preguntas de tipo dicotómicas, es decir las respuestas para estas son cerradas y con dos opciones para contestar de forma excluyente. Para aplicar dicho instrumento existen dos formas, una es la auto administrada, en donde cada persona contesta de forma presencial el instrumento y la otra que fue la empleada en la institución, la cual consiste en la auto administración en la cual se envía por correo web personalizado el instrumento a cada participante.

El mismo instrumento está compuesto por tres partes, dentro de las cuales se describe como la primera los datos sociodemográficos de los participantes. En la segunda parte encontraremos las dimensiones asociadas a la variable motivación desarrolladas a través del modelo Vroom (1964) enfocadas a integrar los tres factores de la teoría como lo son instrumentalidad, valencia y expectativas. Los ítems empleados para dichas partes serán tomados como base el desarrollado por Fontana y Misero (2009), en su estudio de Vroom: aprendices INCES en formación teórica, programada D.A.E (Área Metropolitana). En cuanto a la variable ausentismo, se utilizó un instrumento que fue elaborado por las tesis, a fin de recolectar la información sobre las causas de las inasistencias, con ítems con alternativas cerradas de respuesta.

Los instrumentos que se aplicaron medirán actitudes, frecuencias y preferencias de los funcionarios integrantes de la muestra, por lo tanto teniendo en consideración que las actitudes son reflejos de la conducta, estas mediciones deben ser descritas como indicaciones y no como algo experimentado. Describiendo que las mismas tiene dirección tanto positiva como negativa e intensidad baja o alta. (Hernández, et al, 2008)

Por lo antes descrito, se utilizó la escala de medición tipo Likert. Esta medición es un “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la relación del sujeto en 3, 5 o 7 categorías.” (Hernández, et al, 2008, pág. 341) Destacando la posibilidad del encuestado para responder en función de la probabilidad o importancia que presente cada reactivo basado en su criterio. El estudio se enfocó en el propósito de comparar y diferenciar los resultados obtenidos a través de aplicación de los instrumentos.

Se destaca el hecho que los índices o niveles de ausentismo con los cuales cuenta la institución, serán suministrados por parte de la Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) los cuales están registrados bajo su programa de Sistema Integrado de Gestión (SIGESP), incentivados por el hecho de que la investigación se realizará con fines académicos y les proporcionará datos relevantes para el manejo de su problemática entre la motivación y su ausentismo.

Asimismo, los datos suministrados por la empresa sobre los índices de ausentismo de la Institución serán considerados como fuentes secundarias, por cuanto los mismos son datos obtenidos por terceras personas y con información no publicada. Pero a su vez la investigación se realizará conjuntamente de forma primaria, ya que para recopilar las percepciones de los empleados se seleccionó la encuesta. En principio con las fuentes secundarias se suministró la información mediante entrevista previa con la gerencia de Recursos Humanos, en la cual se describió el programa y las bases de datos digitalizadas que son respaldos de los ingresos y egresos del personal al recinto de trabajo. En tanto con las fuentes primarias se empleó un cuestionario auto administrado, asistido por computadoras, en las cuales se asigna al encuestado la labor de leer y contestar por si solo cada ítem que contiene el instrumento.

5.8 Validez y confiabilidad

Los requisitos indispensables para la recolección de datos son dos descritos como: La confiabilidad, la cual consiste en la aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, para generar resultados iguales, y la validez que pretende identificar la proporción en que el instrumento pretende estimar a la variable. (Hernández, et al, 2008)

Asumiendo el estadístico Alfa de Cronbach, para orientar la totalidad de la validez del instrumento desarrollado en la investigación se describe al mismo como un coeficiente ubicado hacia la permanencia de las variables de intervalo o razón, con unos parámetros entre cero (ningún tipo de confianza) y hasta uno (máximo nivel de confianza). (Hernández, et al, 2008). El coeficiente empleado indica que los ítems están correlacionados positivamente unos con los otros, debido a que pueden medir afinidades en común. Garantizando que el instrumento sea confiable y válido.

En el cuestionario aplicado basado en Fontana y Misero (2009) y fundamentado a su vez en Víctor Vroom (1964) se presentan los siguientes valores de Alpha de Cronbach para cada variable que conforman la primera y segunda parte del instrumento, referidos al grado de motivación. Describiendo así el grado de confiabilidad para cada variable.

Tabla N° 8 Confiabilidad de las variables

Dimensiones	Alpha de Cronbach	Varianza
Instrumentalidad	0,803	17,458
Valencia	0,767	13,557
Expectativas	0,538	2,888
Total	0,841	54,948

Fuente: Fontana y Misero (2009)

Determinando que el instrumento en el cual presenta un alto nivel de confiabilidad por el total de 0,841 que arroja el estadístico aplicado. En donde cada variable de la Teoría

de las Expectativas son descritas como: Instrumentalidad con una consistencia interna de 0,80, donde los ítems tienen una correlación positiva unos con otros, debido a que miden lo que quieren medir y tiene una coherencia interna dentro de la escala. La valencia presenta un valor de 0,76, de igual forma que la Instrumentalidad por lo cual ambas muestran muy buena consistencia interna. En último lugar, la expectativa refleja un valor de Alfa de Cronbach de 0,53 y una Varianza de 2,88 lo que refleja la poca variación entre los datos. Podemos destacar que en las Ciencias Sociales no se le asigna un nivel de validez para la variable expectativa, debido a la poca variabilidad dentro del análisis matemático, esto se explica como una falla de medición.

5.9 Procedimientos de recolección de datos

Se hace necesario acotar que la gerencia de recursos humanos fue un apoyo imprescindible para llevar a cabo tal procedimiento. La misma fue la encargada de suministrar los datos de las fuentes secundarias, así como también de hacer llevar a través del correo corporativo el instrumento necesario para obtener los resultados de las fuentes primarias. Teniendo esta información previamente acordada se procedió a dividir por etapas la recolección de los datos.

Primero se acordaron reuniones con la gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), en las cuales se describió el interés de la investigación, los datos requeridos y el tipo de procedimiento a aplicar. Quedando esto claro, en segundo lugar fueron suministrados los datos sobre la población, muestra, el organigrama del mismo y los índices de ausentismo de su personal. En tercer lugar se presentó el instrumento a aplicar para la variable motivación; se informó que sobre el instrumento referente a la variable ausentismo, será presentado posteriormente por cuanto se encuentra en elaboración.

5.10 Procesamiento y análisis de datos.

Como indica Cabero y Hernández (1995) “una vez recogida la información se procederá al análisis de datos, que consiste en invertir los textos originales en datos manejables para su información.” Por lo cual las respuestas de los participantes que integran la muestra y que fueron obtenidas a través de las técnicas e instrumentos de recolección de información descritos anteriormente, se procesaron, haciendo uso de programas estadístico e informáticos, como lo son Microsoft Excel (2010), Statistical Package for the Social Sciences SPSS versión # 20.0 (2011) y las herramientas estadísticas aplicables al caso, como lo son las estadísticas descriptivas, pretendiendo “describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable” (Hernández, et al, 2008, pág. 419).

Según lo antes descrito se permite obtener los cálculos mediante la estadística descriptiva, con la finalidad de describir los datos obtenidos, mediante la tendencia central, referidos a la media, mediana y moda, con el fin de cuantificar por ítems y agrupar por variables. Mientras que para la comprobación de hipótesis se uso la estadística inferencial, mediante la aplicación del coeficiente de correlación (r) de Pearson y sus niveles de significación, que nos permitió establecer la dirección e intensidad de las relaciones existentes. Para la posterior elaboración de tablas y gráficos que facilitaron los registros y cálculos así como también el análisis de resultados. Con base en ello, se presentaran los resultados obtenidos mediante los diversos instrumentos empleados en la investigación.

De acuerdo con el cuestionario de motivación basado en el modelo de Vroom (1964), la escala determina puntuaciones totales, por medio de la multiplicación de sus contestaciones a cada afirmación. A su vez, fueron divididas según las tres dimensiones para dicha variable identificadas como valencia, expectativas e instrumentalidad. Por otra parte, la variable ausentismo fue dividida en Justificado e Injustificado.

5.11 Factibilidad y viabilidad de la investigación

Para llevar adelante la investigación, se tomó en consideración lo difícil del acceso a las fuentes de información, por ser una institución pública. Sin embargo, se contó con la receptividad de la Institución, la cual facilitó la información requerida, el acceso al personal que fue encuestado, los datos confidenciales sobre los niveles de ausentismo, el uso del tiempo requerido para contestar el instrumento por cuanto el mismo fue administrado en horario laboral, el uso de sus materiales de oficina, destacando el caso de las computadoras asignadas para el desempeño laboral de cada funcionario, las cuales sirvieron para la aplicación del instrumento.

Así mismo, para el desarrollo de la investigación, se seleccionó la sede principal ubicada en Caracas. Por la facilidad de acceso, por disminución de costos. Igualmente el desarrollo y ejecución de la investigación se realizó en las siguientes fases:

- Primera fase: diseño del proyecto de investigación, dentro del cual se contempló la elaboración del proyecto de trabajo, (la formulación de la problemática, la operacionalización, el diseño de tema y factibilidad o viabilidad del proyecto).
- Segunda fase: Entrevista con la Institución y obtención de datos preliminares, en la que se determinó el período dentro del cual se ejecutaría el estudio, quedando limitado al 2014.
- Tercera fase: Obtención de las datas de ausentismo para el personal integrante de la muestra, con la finalidad de agrupar los mismos según los niveles de incidencia por mes y conformar los estratos.
- Cuarta fase: Aplicación del instrumento de la variable motivación y ausentismo, el cual se debe fijar durante un periodo amplio.
- Quinta fase: Procesamiento, discusión y análisis de resultados con los cuales se generaron conclusiones y recomendaciones.

5.12 Consideraciones Éticas

La presente investigación se realizó con fines académicos, por tanto todos los datos suministrados por la gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, fueron tratados con la confidencialidad requerida. Los nombres de los empleados no fueron revelados, respetando el anonimato de los mismos, en ningún caso se quebrantarán los acuerdos de privacidad con el personal y la Institución y los resultados obtenidos fueron entregados en un informe a dicha gerencia, para gestiones futuras dentro del Organismo.

Con respecto al basamento teórico de dicha investigación se hace preciso acotar que se respetaron los autores de las fuentes utilizadas.

CAPITULO VI

ANALISIS DE RESULTADOS

En nuestro análisis se describe el comportamiento de los encuestados frente a la motivación y ausentismo laboral, tal descripción se realizó mediante datos cuantitativos o numéricos proporcionado por la UNES, el cual describe en porcentajes las faltas de los 96 encuestados al mes. Estos datos fueron agrupados por estratos dentro de los cuales se determinó la frecuencia en las ausencias, delimitando las mismas en tres grupos. Además se cuenta con las preguntas de motivación las cuales fueron aplicadas a través del instrumento de VRoom con una escala ordinal y preguntas nominales. Por último, fueron incluidos dentro del instrumento, preguntas que describen los tipos de ausentismo previstos en las leyes venezolanas, las cuales son también de carácter nominal y basadas en la escala de Likert.

Dichas interrogantes a pesar de ser ordinales, fueron transformadas a numéricas para facilitar el procesamiento e interpretación de los datos. Posteriormente fueron agrupados los datos socio demográficos mediante la creación de estratos, identificados como bajo, medio o alto dentro de los cuales se consideraron 8 variables como lo son el ingreso, la deserción escolar, la tenencia de la vivienda, teléfono, tipo de vivienda, el nivel de instrucción y el hacinamiento en cuartos y baños, éste último determinado a partir de la cantidad de personas que habitan y la disponibilidad que presenta la vivienda, A su vez, la motivación que tiene cada funcionario fue identificada con apoyo del instrumento y la teoría de las expectativas de Vroom.

En principio se presentara el análisis con los aspectos sociodemográficos:

1) Cuestionario

Parte I. Análisis de los datos socio-demográficos, socio-económicos y educativos del Nivel Normativo de la UNES.

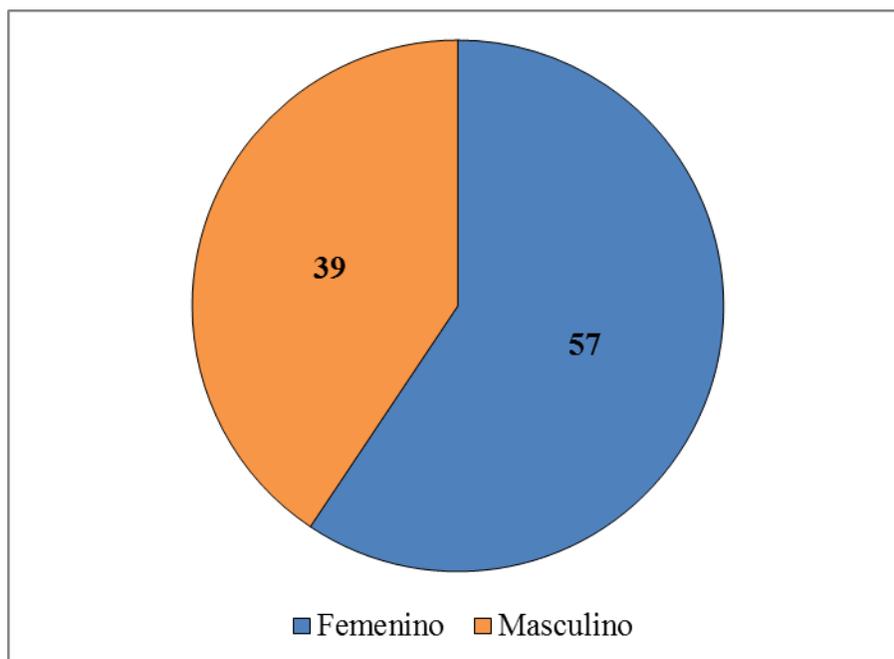
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

1.1 Género

Tabla N° 9 Distribución según el género

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	57	59,4%
Masculino	39	40,6%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 1 Distribución según el género



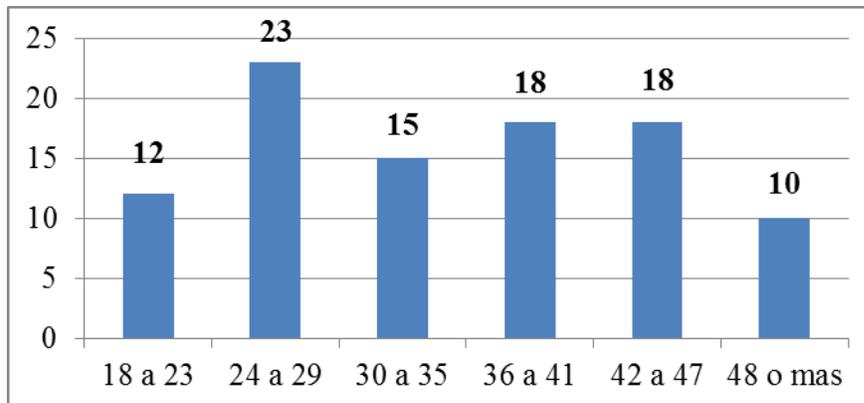
En los datos arrojados se puede observar que del total de la muestra, 57 personas encuestadas, es decir un 59,4% de los miembros de la muestra pertenecientes al género femenino, mientras que 39 son del género masculino, los cuales representan un 40,6%.

1.2 Edad

Tabla N° 10 Distribución por edad

Datos	Frecuencia	Porcentaje
18 a 23	12	12,5%
24 a 29	23	24,0%
30 a 35	15	15,6%
36 a 41	18	18,8%
42 a 47	18	18,8%
48 o mas	10	10,4%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 2 Distribución por edad



En el presente gráfico se puede observar que en la muestra recolectada la edad más frecuente es ubicada entre 24 a 29 años, seguida por 36 a 41 y de 42 a 47 años con un promedio de edad para la población de 34,7 años. Siendo la edad entre 24 y 29 años la más representativa con un 24,0%.

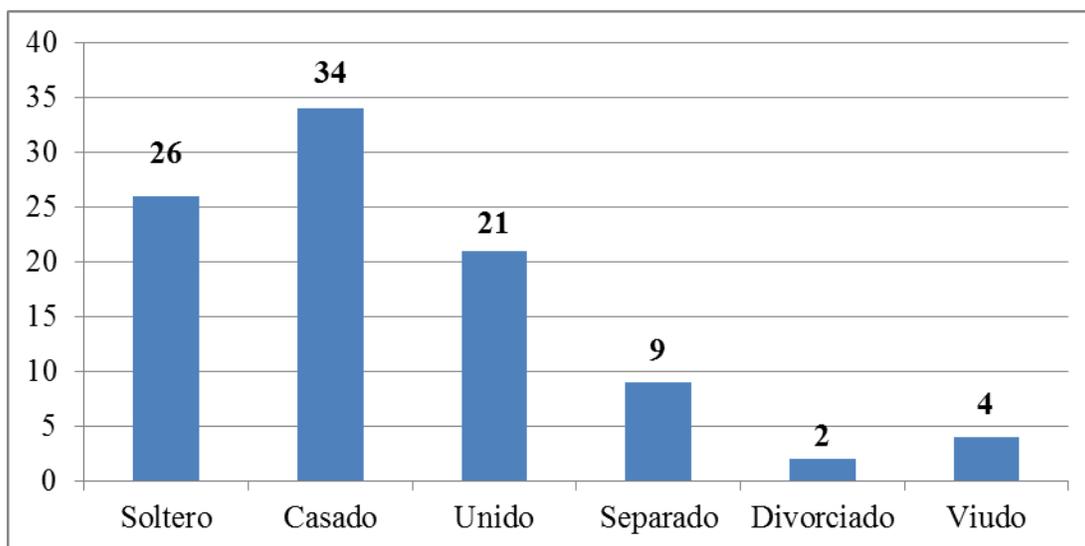
1.3 Situación Conyugal

¿Cuál es su situación conyugal actual?

Tabla N° 11 Distribución según situación conyugal

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	26	27,1%
Casado	34	35,4%
Unido	21	21,9%
Separado	9	9,4%
Divorciado	2	2,1%
Viudo	4	4,2%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 3 Distribución según situación conyugal



La distribución de la muestra en cuanto a la variable situación conyugal, indica que 2 personas encuestadas son divorciados, 4 viudos, 9 separados, 21 unidos, 26 solteros y 34 casados siendo esta la más representativa con un 35,4 %. Esto se relaciona en que nuestra muestra presenta una edad promedio de 34 años lo cual puede estar asociado a la edad promedio de formalizar la situación afectiva.

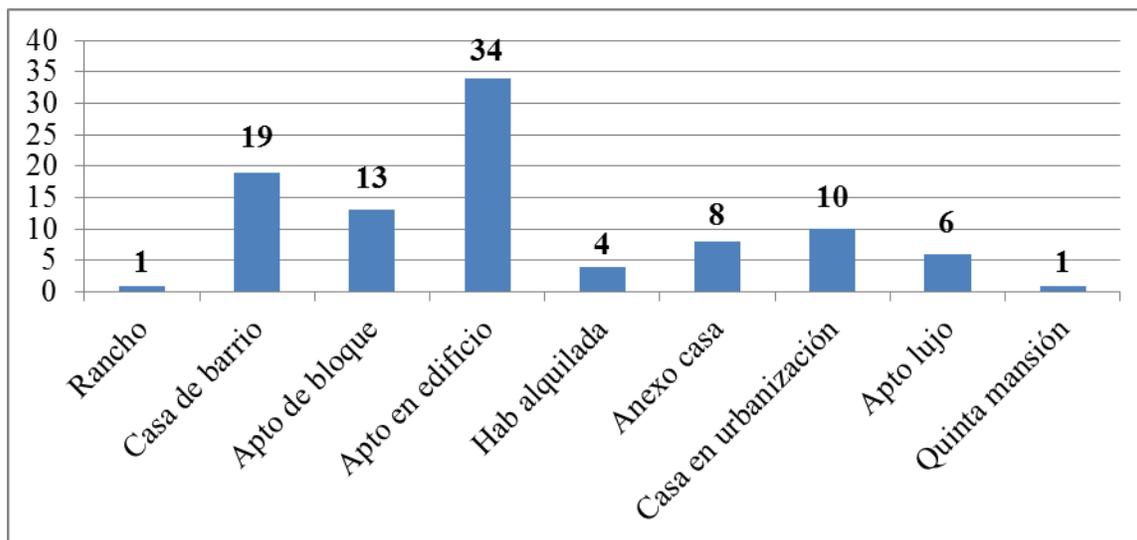
1.4 Tipo de vivienda

¿En qué tipo de vivienda habita?

Tabla N° 12 Distribución según el tipo de vivienda donde habita

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Rancho	1	1,0%
Casa de barrio	19	19,8%
Apto de bloque	13	13,5%
Apto en edificio	34	35,4%
Hab. alquilada	4	4,2%
Anexo casa	8	8,3%
Casa en urbaniz.	10	10,4%
Apto lujo	6	6,3%
Quinta mansión	1	1,0%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 4 Distribución según el tipo de vivienda donde habita



En el presente gráfico se puede observar que no se encuentran valores perdidos en dicha interrogante por lo cual el 100% de la población contestó a dicha información. Determinando que 34 personas encuestadas habitan en apartamento en edificio, seguido por 19 en casa de barrio/casa rural, 13 en apartamento en bloque, 10 en casa urbanización, 8 en un anexo en casa, 6 en apartamento de lujo, 4 en habitación alquilada y el resto 1 en rancho y 1 en una quinta/mansión. Siendo la opción de “apto en edificio” la más representativa con un 35,4%. Esta clasificación de tipos de vivienda fue proporcionada a través de instrumento de Vroom.

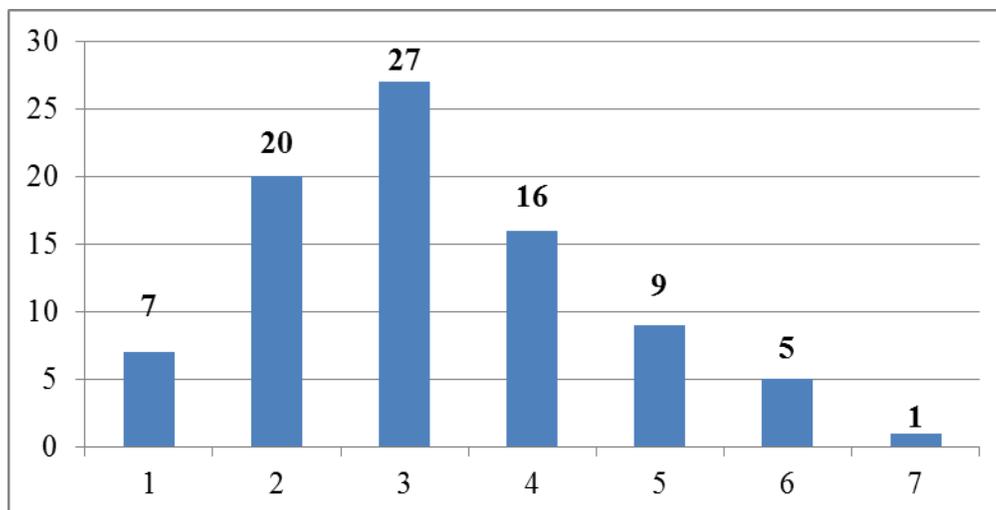
1.5 Composición de las Familias

¿Cuál es el número de personas que vive con usted?

Tabla N° 13 Distribución según la composición de las familias

Datos	Frecuencia	Porcentaje
1	7	7,3%
2	20	20,8%
3	27	28,1%
4	16	16,7%
5	9	9,4%
6	5	5,2%
7	1	1,0%
Total	85	88,5%
No aplica	11	11,5%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 5 Distribución según la composición de las familias



Se puede observar que las familias en estudio su núcleo familiar está constituido mayoritariamente por 3 y 2 integrantes siendo estos los más representativos con un 48,9%.

1.6 Número de habitaciones

¿Cuántas habitaciones para dormir tiene?

Tabla N° 14 Distribución según número de habitaciones

Datos	Frecuencia	Porcentaje
1	8	8,3%
2	23	24,0%
3	37	38,5%
4	20	20,8%
5	6	6,3%
8	1	1,0%
Total	95	99,0%
No contesto	1	1,0 %
Total	96	100,0%

Se puede apreciar que en la distribución de la muestra 37 personas encuestadas tienen 3 habitaciones seguido por 23 con 2 habitaciones y 20 con 4, siendo la opción de “3 habitaciones” la más representativa con un 38,5%.

1.7 Numero de baños

¿Cuántos baños tiene?

Tabla N° 15 Distribución por cantidad de baños

Datos	Frecuencia	Porcentaje
1	32	33,3%
2	27	28,1%
3	21	21,9%
4	13	13,5%
5	1	1,0%
6	2	2,1%
Total	96	100,0%

Se puede observar que mayoritariamente la muestra, posee 1 baño en la vivienda donde habita, con un 33,3% de personas encuestadas y con 2 baños en un 28,1% personas. Siendo la opción “1 baño” la más representativa, con un 33,3%.

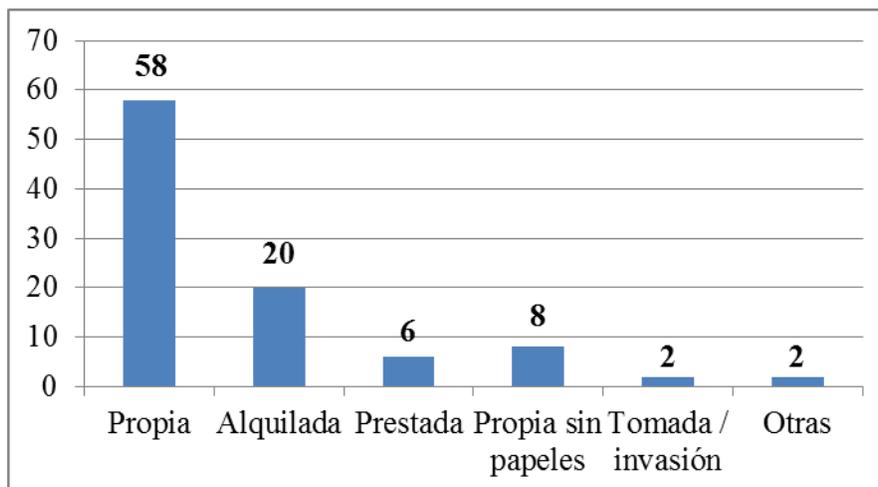
1.8 Vivienda donde Habita

¿La vivienda donde usted habita es?

Tabla N° 16 Distribución por el tipo de vivienda

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Propia	58	60,4%
Alquilada	20	20,8%
Prestada	6	6,3%
Propia sin papeles	8	8,3%
Tomada invasión	2	2,1%
Otras	2	2,1%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 6 Distribución por el tipo de vivienda



Se puede apreciar que 58 personas encuestadas de la muestra lo cual equivale a un poco más de la mitad de la población estudiada, habitan en vivienda propia. Siendo este la más representativa con un 60,4%.

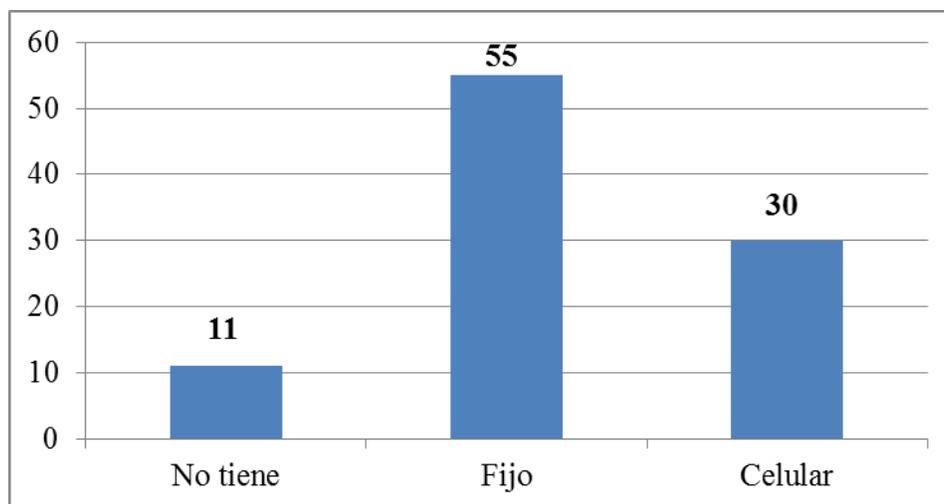
1.9 Servicio de teléfono

¿Tiene teléfono en su casa?

Tabla N° 17 Distribución por existencia o no de teléfono

Datos	Frecuencia	Porcentaje
No tiene	11	11,5%
Fijo	55	57,3%
Celular	30	31,3%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 7 Distribución por existencia o no de teléfono



En el gráfico anterior se puede observar que 55 personas encuestadas tienen teléfono fijo, seguido por 31 personas encuestadas con celular y 11 personas que no poseen ninguno. Siendo la opción “fijo” la más representativa con un 57,3%.

1.10 Servicio de Luz

¿Tiene servicio de luz en su casa?

Tabla N° 18 Distribución según si posee luz

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	96	100,0%
Total	96	100,0%

Se puede apreciar que las 96 personas encuestadas poseen el servicio de electricidad en su vivienda.

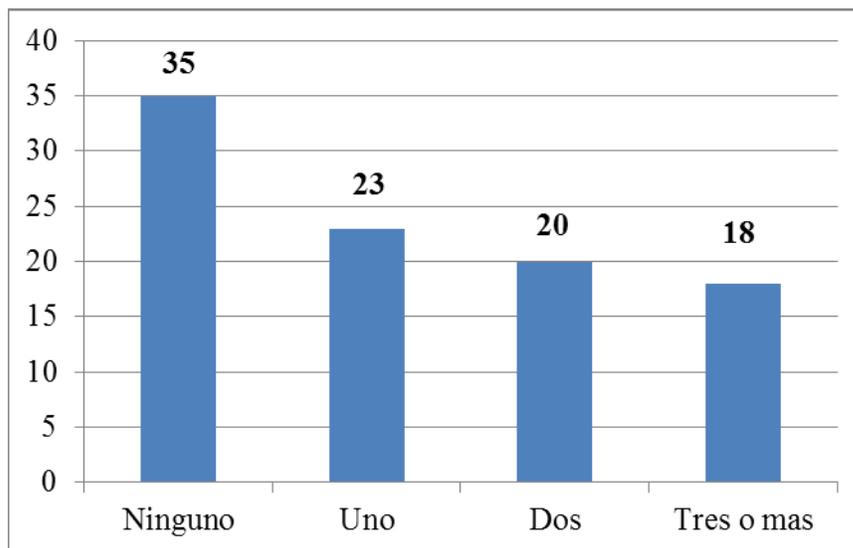
1.11 Número de hijos

¿Cuántos hijos tienen?

Tabla N° 19 Distribución por número de hijos

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	35	36,5%
Uno	23	24,0%
Dos	20	20,8%
Tres o mas	18	18,8%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 8 Distribución por número de hijos



El en gráfico anterior se puede observar que 35 personas encuestadas no tienen hijos seguido por 23 con uno (1), 20 con dos (2) y 18 con tres (3) o más. Por lo cual más de la mitad de la población tiene hijos. Siendo la opción “ninguno” la más representativa con un 36,5%.

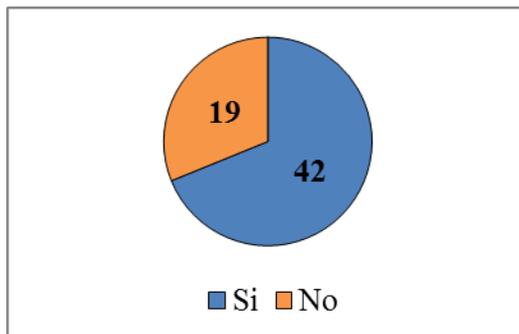
1.12 Asistencia al Colegio

En caso de tener hijos, ¿Asisten al colegio?

Tabla N° 20 Distribución según la asistencia de los hijos al colegio

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	43,8%
No	19	19,8%
Total	61	63,5%
No aplica	35	36,5%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 9 Distribución según la asistencia de los hijos al colegio



Se puede apreciar que los hijos de 42 personas encuestadas asisten al colegio mientras que los hijos de 19 personas encuestadas no asisten, indicando este último que estos niños podrían estar incluidos dentro de la población en deserción escolar o en edad de no escolaridad. Siendo la opción “Si” la más representativa con un 43,8%.

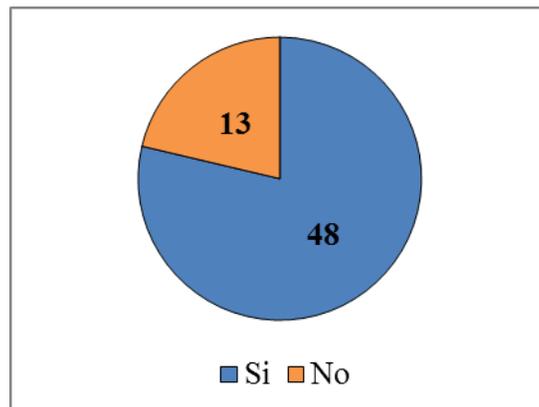
1.13 Vive con sus hijos

En caso de tener hijos, ¿Viven con usted?

Tabla N° 21 Distribución según si los hijos habitan o no con la familia

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	50,0%
No	13	13,5%
Total	61	63,5%
No aplica	35	36,5%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 10 Distribución según si los hijos habitan o no con la familia



En el gráfico anterior se puede observar que los hijos de 48 personas encuestadas si viven con sus padres y los hijos de 13 personas encuestadas restante no viven con ellos. Siendo la opción “Si” la más representativa con un 50%.

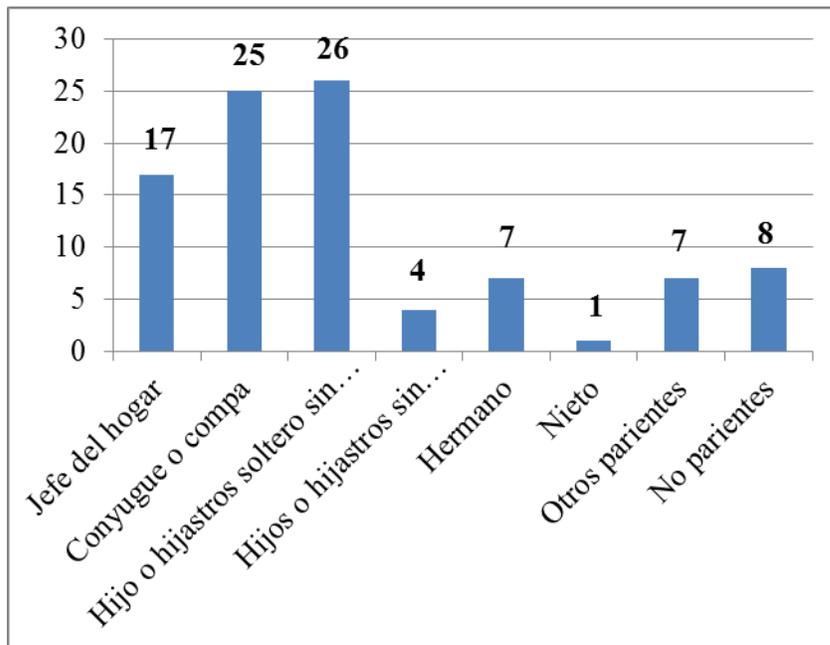
1.14 Personas con las que vive

¿Quiénes viven con Ud. en este momento?

Tabla N° 22 Distribución según con quien habita

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Jefe del hogar	17	17,7%
Conyugue o compañero	25	26,0%
Hijo o hijastros soltero sin hijos	26	27,1%
Hijos o hijastros sin conyugue con hijos	4	4,2%
Hermano	7	7,3%
Nieto	1	1,0%
Otros parientes	7	7,3%
No parientes	8	8,3%
Total	95	99,0%
No aplica	1	1,0%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 11 Distribución según con quien habita



Según el gráfico anterior se puede apreciar que 26 personas encuestadas viven con hijos o hijastros, 25 personas encuestadas con conyugues o compañero y 17 personas encuestadas con el jefe del hogar. Siendo la opción “Hijo o hijastros soltero sin hijos” la más representativa con un 27,1%.

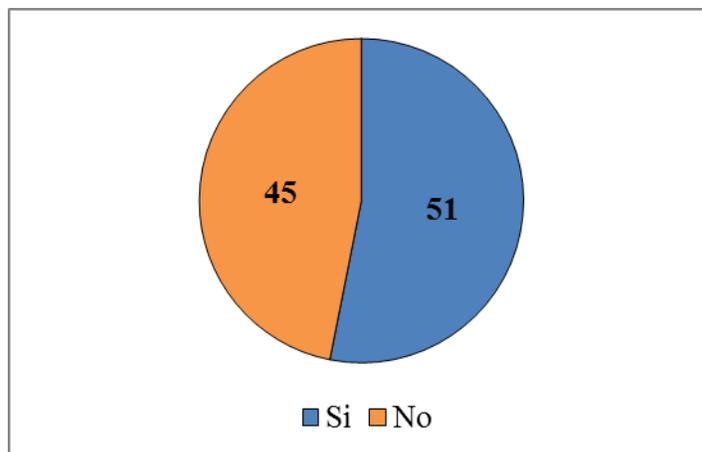
1.15 Relación con el jefe del hogar

¿Usted es el jefe del hogar?

Tabla N° 23 Distribución por jefe del hogar

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	53,1%
No	45	46,9%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 12 Distribución por jefe del hogar



En el grafico anterior se puede observar que 51 personas encuestadas son el Jefe del Hogar y el resto de la población no lo es. Siendo la opción “Si vive con el jefe del hogar” la más representativa con un 53,1%.

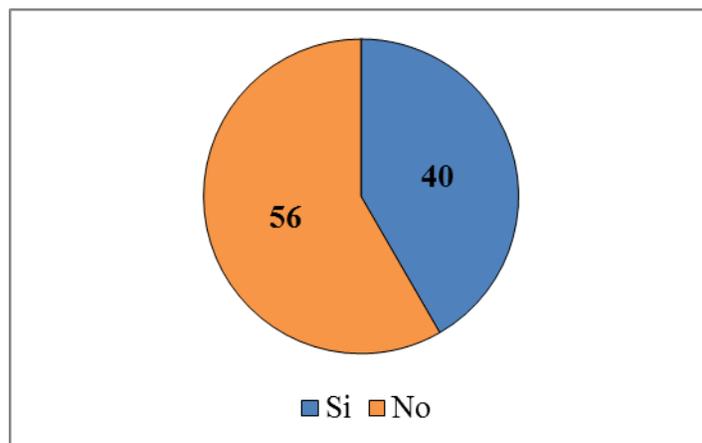
1.16 Apoyo económico a su entorno

¿Aporta Ud. dinero "regularmente" a otras personas de su entorno cercano que no vivan con Ud.?

Tabla N° 24 Distribución según apoyo económico a su entorno

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	41,7%
No	56	58,3%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 13 Distribución según apoyo económico a su entorno



A partir de estos datos, se puede apreciar que 56 personas encuestadas no aportan dinero a otras personas que no vivan con ellos. Esta situación puede estar influenciada por los bajos salarios y la alta inflación del país. Siendo la opción “No apporto dinero” la más representativa con un 58,3%.

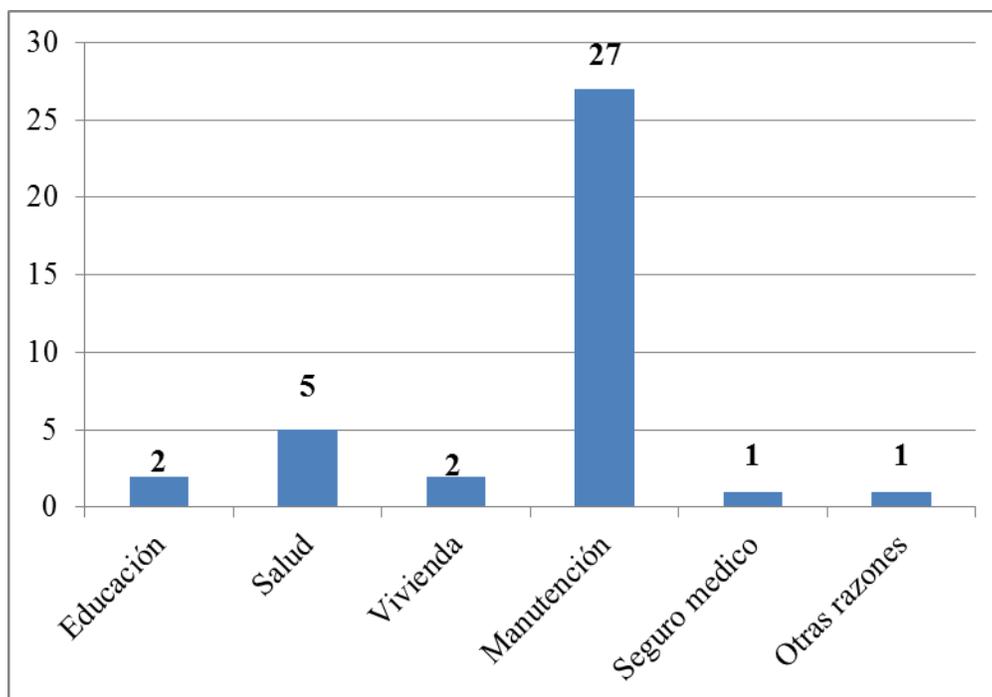
1.17 Razones para su aporte monetario

¿Por cuál razón aporta dinero?

Tabla N° 25 Distribución según las razones por las cuales aporta dinero

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Educación	2	2,1%
Salud	5	5,2%
Vivienda	2	2,1%
Manutención	27	28,1%
Seguro medico	1	1,0%
Otras razones	1	1,0%
Total	38	39,6%
No aplica	58	60,4%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 14 Distribución según las razones por las cuales aporta dinero



Se puede observar que dentro de la muestra, 40 de los encuestados que aportan dinero lo realizan por razones de manutención, es decir que tienen la obligación de mantener a otras personas. Siendo la opción “Manutención” la más representativa con un 28,1%.

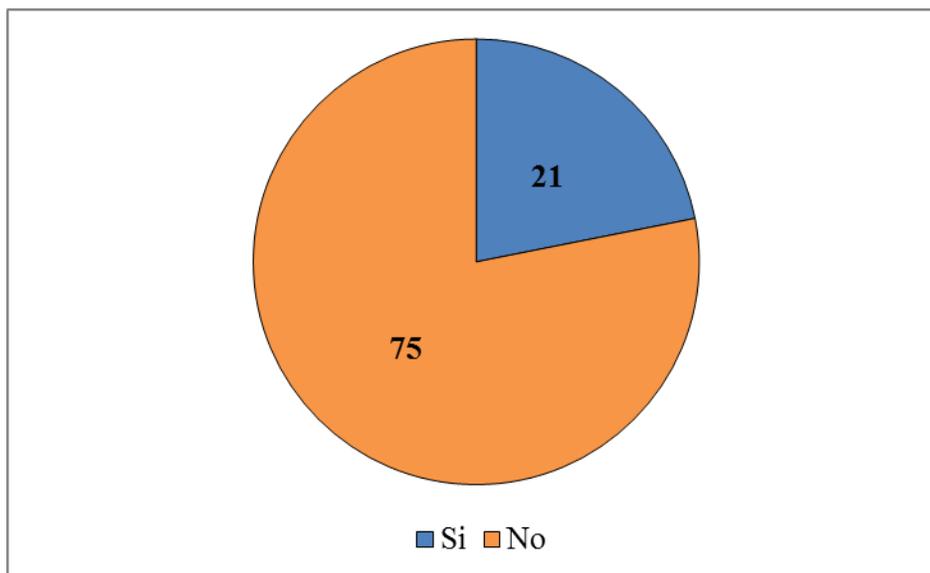
1.18 Ayuda Económica

¿Usted recibe dinero de algún familiar o conocido para hacer sus actividades diarias?

Tabla N° 26 Distribución por ayuda económica

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	21,9%
No	75	78,1%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 15 Distribución por ayuda económica



En este gráfico se puede observar la distribución de las personas que reciben o no dinero de algún familiar o conocido para hacer sus actividades diarias. Se aprecia que 75 personas encuestadas no reciben ayuda y 21 personas encuestadas sí. Lo cual también puede estar relacionado con las mismas condiciones económicas de los encuestados. Siendo la opción “Si recibo ayuda económica” la más representativa con un 78,1%.

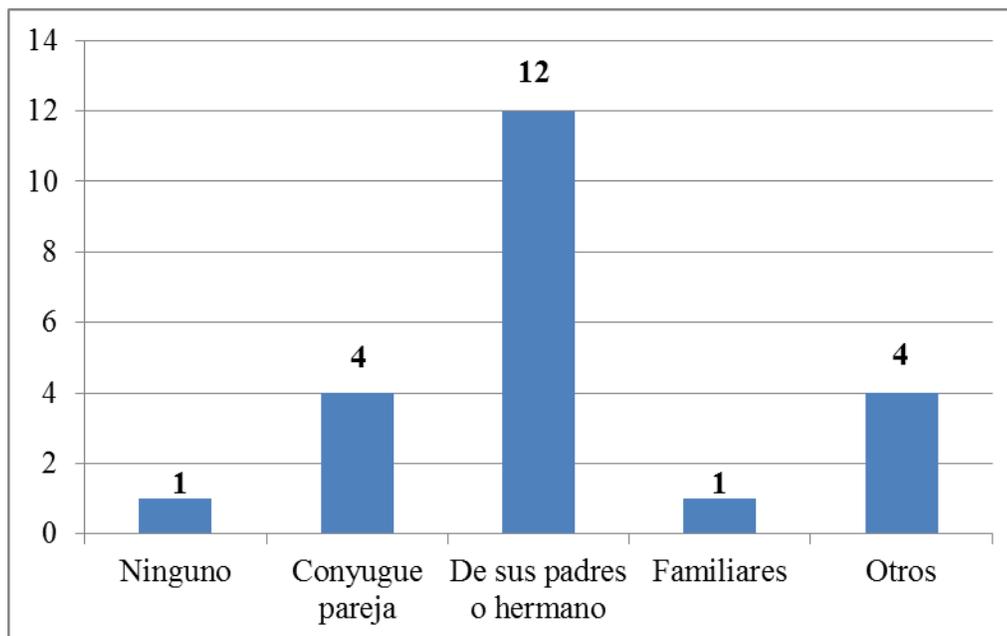
1.19 Quien lo ayuda para su desarrollo económico

En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, ¿De quién recibe dinero para el desarrollo de sus actividades diarias?

Tabla N° 27 Distribución según de quien recibe ayuda económica

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	1	1,0%
Conyugue pareja	4	4,2%
De sus padres o hermano	12	12,5%
Familiares	1	1,0%
Otros	4	4,2%
Total	22	22,9%
No aplica	74	77,1%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 16 Distribución según de quien recibe ayuda económica



Se puede apreciar 12 personas encuestadas perciben ayuda económica y lo reciben de padres o hermanos. Es decir que la muestra puede estar subsidiada económicamente por familiares cercanos. Siendo la opción “De sus padres o hermano” la más representativa con un 12,5%.

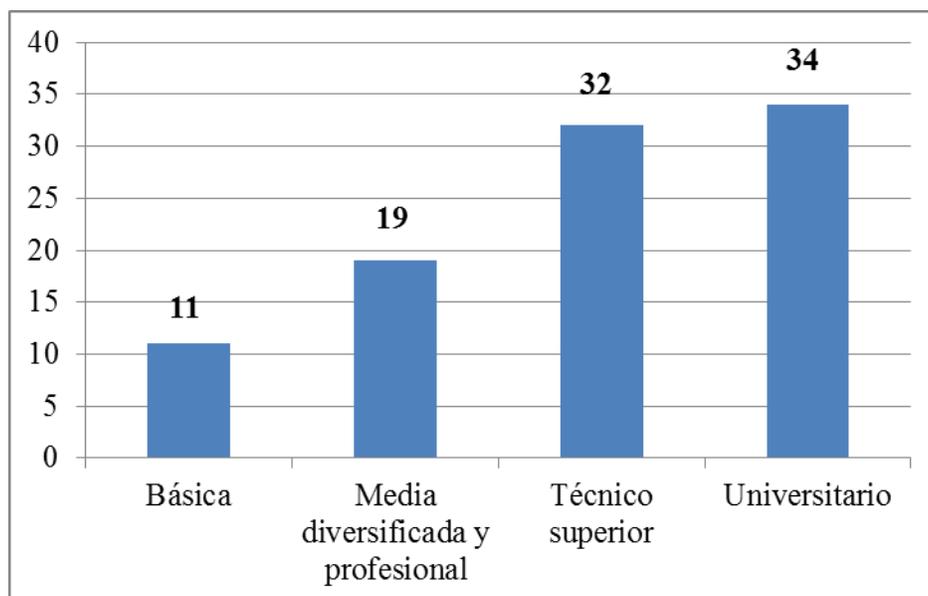
1.20 Nivel Educativo

¿Cuál es su nivel educativo?

Tabla N° 28 Distribución por nivel educativo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Básica	11	11,5%
Media diver. Y profesional	19	19,8%
Técnico superior	32	33,3%
Universitario	34	35,4%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 17 Distribución por nivel educativo



En el gráfico N° 17 se observa que 34 personas encuestadas tienen un nivel educativo universitario, 32 personas Técnico superior, 19 personas Media Diversificada y Profesional y por último 11 personas Básica. Puede notarse que 66 de los encuestados que

conforman un porcentaje importante de la muestra, tienen nivel educativo superior. Siendo la opción “Universitario” la más representativa con un 35,4%.

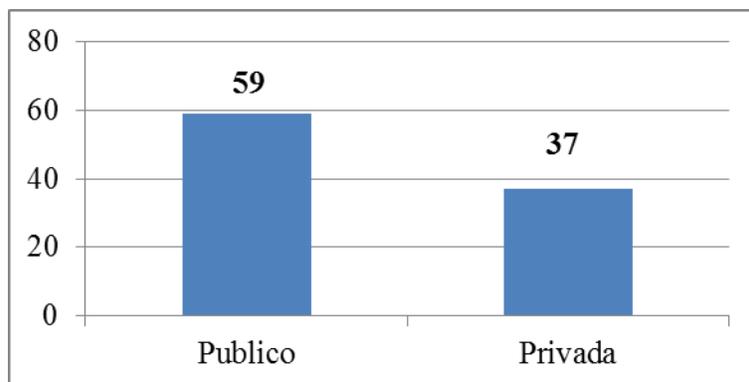
1.21 Tipo de Institución Académica

Tipo de institución donde estudio

Tabla N° 29 Distribución según tipo de institución académica donde estudio

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Publico	59	61,5%
Privada	37	38,5%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 18 Distribución según tipo de institución académica donde estudio



Se puede apreciar que 59 personas encuestadas estudiaron en una institución Pública y 37 personas encuestadas en Privada. Siendo la opción “Publico” la más representativa con un 61,5%.

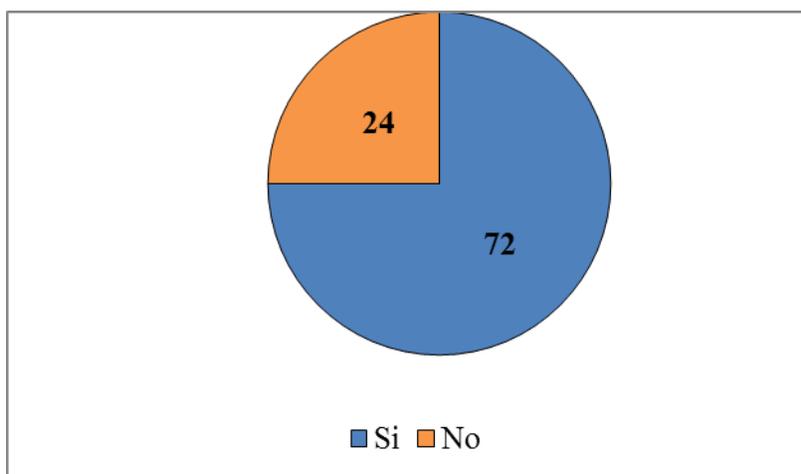
1.22 Estudios Posteriores

¿Usted quisiera realizar estudios posteriores al curso de formación?

Tabla N° 30 Distribución por estudios posteriores

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	75,0%
No	24	25,0%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 19 Distribución por estudios posteriores



A partir del gráfico N° 20 se puede observar que 72 personas encuestadas señalan un interés por realizar estudios posteriores, lo que nos indica que los trabajadores de la UNES presentan deseos de superación o crecimiento personal y 24 personas encuestadas no. Siendo la opción “Si deseo realizar estudios posteriores” la más representativa con un 75%.

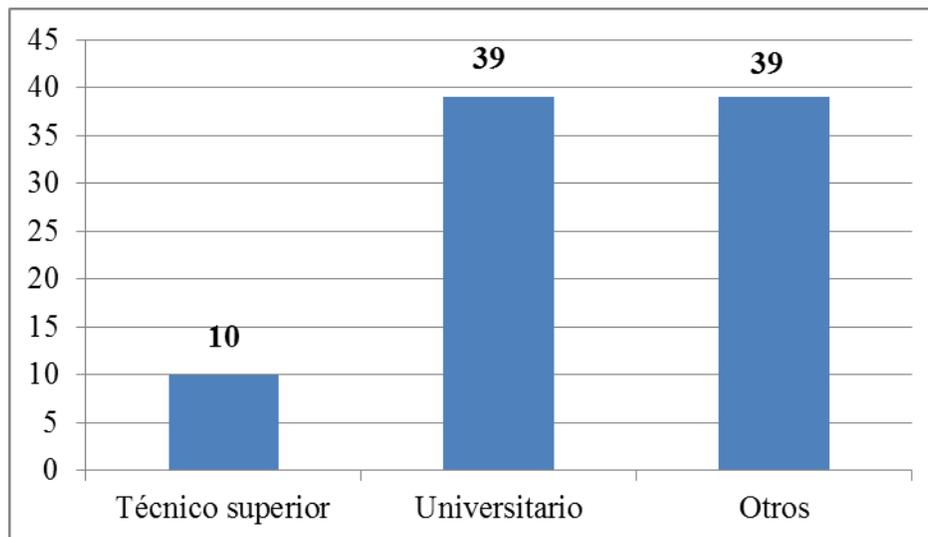
1.23 Que estudios quiere hacer

¿Qué tipo de estudios quisiera realizar?

Tabla N° 31 Distribución según tipo de estudio que quisiera realizar

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Técnico superior	10	10,4%
Universitario	39	40,6%
Otros	39	40,6%
Total	88	91,7%
No aplica	8	8,3%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 20 Distribución según tipo de estudio que quisiera realizar



En el gráfico N° 21 se puede observar que 39 personas encuestadas quisieran realizar estudios posteriores, presentan interés en partes iguales por realizar estudios universitarios y otros estudios como cursos. Siendo las opciones “Universitario” y “Otros” las más representativas con un total de 81,2%.

1.24 Tipo de Cargo que desempeña actualmente

Tabla N° 32 Distribución según el tipo de cargo

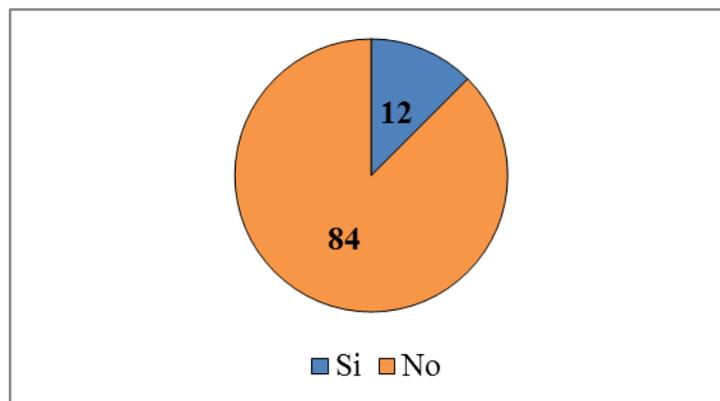
Datos	Frecuencia	Porcentaje
Administrador	3	3,1%
Analista	10	10,4%
Asesor	3	3,1%
Asistente	12	12,5%
Auditor	2	2,1%
Chofer	2	2,1%
Consultor	3	3,1%
Contador	1	1,0%
Coordinador	12	12,5%
Director	2	2,1%
Docente	6	5,2%
Gerente	8	8,3%
Jefe	7	7,3%
Mantenimiento	3	3,1%
Motorizado	2	2,1%
Obrero	2	2,1%
Recepcionista	3	3,1%
Secretaria	7	7,3%
Seguridad	1	1,0%
Supervisor	7	7,3%
Total	96	100,0%

En la tabla N° 4 se puede observar que la muestra está conformada por veinte cargos distintos, dentro de los cuales los coordinadores, asistentes y analistas tienen una mayor representación ya que lo ocupan 34 personas de las encuestadas, es decir un 35,4% de la muestra.

1.25 Otro trabajo

¿Ud. tiene otro trabajo distinto al que desempeña en la institución, que le aporte algún ingreso?

Gráfico N° 21 Distribución según si tiene otro trabajo que le aporte dinero



Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	12,5%
No	84	87,5%
Total	96	100,0%

Se evidencia que 84 personas encuestadas no tienen otro trabajo que le aporte algún ingreso y 12 personas encuestadas sí. Esta situación puede estar basada en los horarios que presentan los funcionarios, además de que la empresa requiere que la mayoría estén disponibles para atender eventos especiales con frecuencia, quedando limitados para poder concurrir a otras fuentes de ingreso. Siendo la opción “No” la más representativa con un 87,5%.

1.26 Ingreso Mensual

¿Cuál es su ingreso por trabajo al mes? (Bs.F al mes)

Tabla N° 33 Distribución según el ingreso mensual

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Bs.F 4.320 - Bs.F 6.320.	18	18,8%
Bs.F 6320 a Bs.F 8320	28	29,2%
Bs.F 8320 a Bs.F 10320	36	37,5%
Bs.F 10320 Bs.f. o mas	13	13,5%
Total	95	99,0%
No aplica o no contesto	1	1,0%
Total	96	100%

En la tabla N° 33 se puede observar que 37 personas encuestadas obtienen un ingreso mensual entre 8320 a 10320 Bs.F y todos los trabajadores se encuentran percibiendo un ingreso igual o superior al salario mínimo nacional. Siendo la opción “8320 Bsf a 10320 Bsf” la más representativa con un 37,5%.

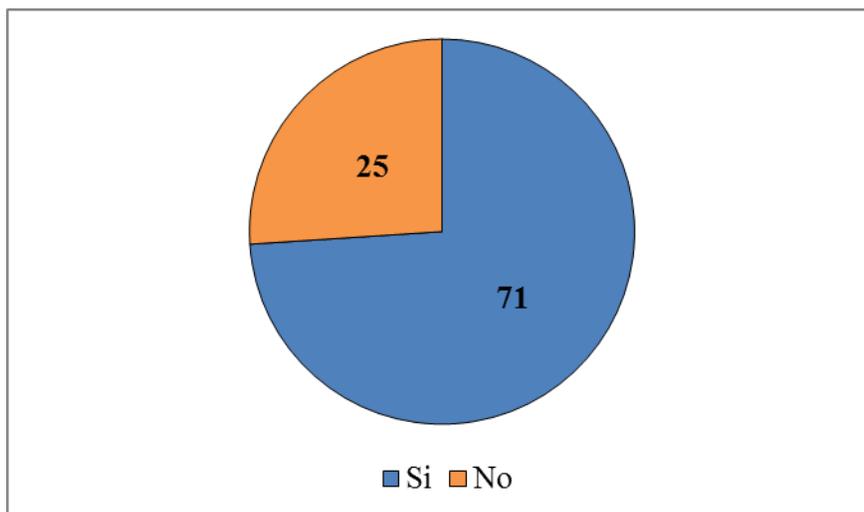
1.27 Experiencia Laboral Anterior

Antes de desempeñarse en este cargo ¿Ud. había trabajado anteriormente?

Tabla N° 34 Distribución según la experiencia laboral

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	74,0%
No	25	26,0%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 22 Distribución según la experiencia laboral



Se puede observar que en el análisis de la muestra, 74 personas encuestadas refieren haberse desempeñado en cargos anteriores al actual y 25 personas encuestadas No. Determinando que la muestra esta mayoritariamente constituida por funcionarios con experiencia laboral previa y que representan un 74%.

1.28 Cargos desempeñados anteriormente

¿Cuál cargo desempeñó? (Experiencia laboral previa)

Tabla N° 35 Distribución según el cargo que desempeño

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Analista	14	14,6%
Asesora	2	2,1%
Asistente	1	1,0%
Asistente Contable	2	2,1%
Auditor	3	3,1%
Cajera	1	1,0%
Comerciante	1	1,0%
Compras	2	2,1%
Conductor	1	1,0%
Contador	1	1,0%
Coordinador	6	6,3%
Docente	5	5,2%
Ejecutivo	3	3,1%
Especialista	1	1,0%
Gerente	2	2,1%
Gestor	2	2,1%
Inspector	2	2,1%
Jefe Control	1	1,0%
Jefe d Unidad	1	1,0%
Jefe de Aplicaciones	1	1,0%
Jefe Telecom	3	3,1%
Mantenimiento	1	1,0%
Motorizado	1	1,0%
No tiene cargo anterior	27	27,0%
Secretaria	5	5,2%
Seguridad	1	1,0%
Supervisor	5	5,2%
Ventas	3	3,1%
Total	96	100,0%

En la tabla N° 35 En la presente tabla se evidencian la experiencia laboral previa que tiene los integrantes de la muestra, es decir los cargos en los que trabajaban antes de

desempeñar el cargo actual. Esta experiencia laboral puede estar desempeñada en organizaciones distintas a la cual fue aplicado el estudio. Se puede observar una mayor variabilidad en los mismos y que en algunos casos la experiencia laborar se encuentra en cargos iguales o inferiores al que se encuentra desempeñando, es importante para el estudio ya que delimita la experiencia laboral de los encuestados y las relaciones previas al cargo. Siendo la opción “no tiene cargo anterior” la más representativa con un 27%.

2. Motivación

2.1. Dimensión Valencia

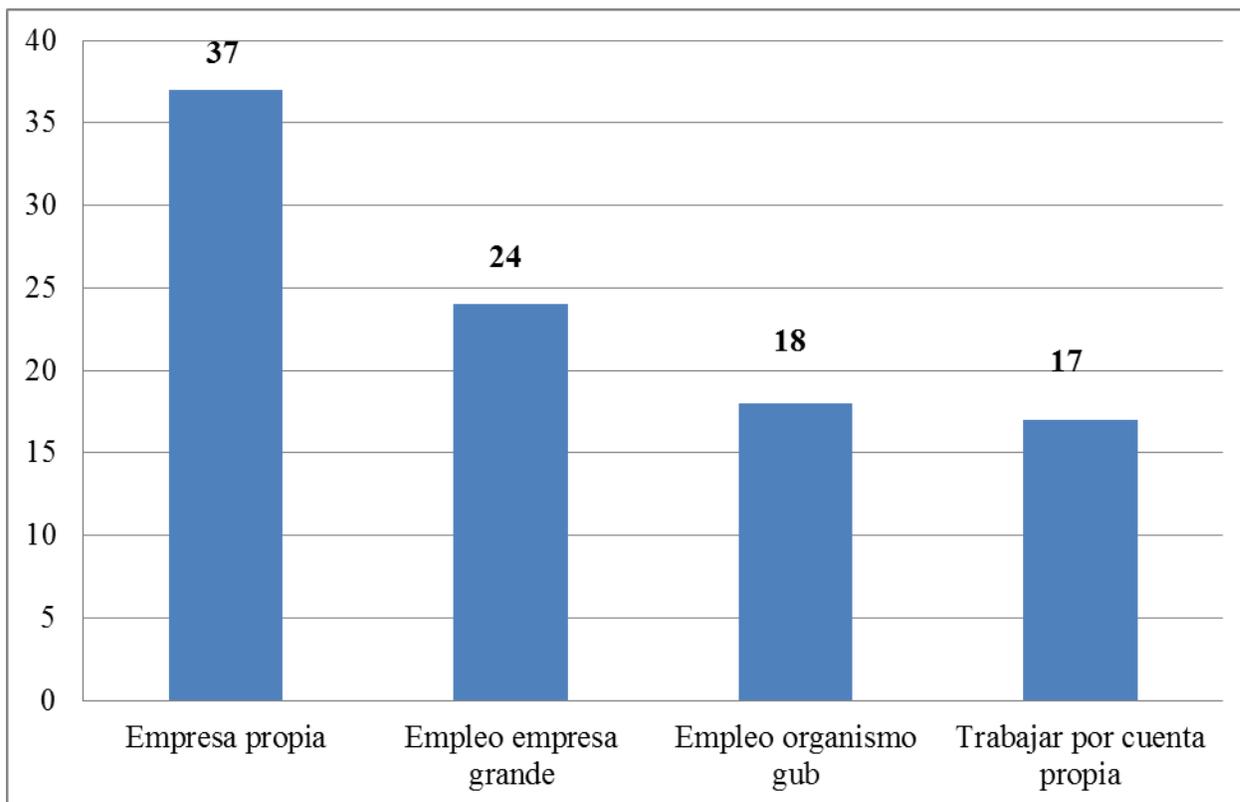
2.1.1. Tipos de Trabajo

Sí Ud. pudiera escoger entre estos tipos de trabajo, ¿cuál escogería?

Tabla N° 36 Distribución según tipo de trabajo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Empresa propia	37	38,5%
Empleo empresa grande	24	25,0%
Empleo organismo gubernamental	18	18,8%
Trabajar por cuenta propia	17	17,7%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 23 Distribución según tipo de trabajo



Se puede observar que 37 personas encuestadas escogerían “trabajar en una empresa propia”, seguido por 24 personas encuestadas “un empleo en una empresa”, 18 personas encuestadas “empleo en un organismo gubernamental” y 17 personas encuestadas trabajar por cuenta propia. Siendo la opción “Empresa propia” la más representativa con un 38,5%.

2.1.2 Con cuál de las siguientes afirmaciones Ud. se siente identificado.

Tabla N° 37 Distribución según afirmación

Datos	Frecuencia	Porcentaje
El trabajo ayuda a conseguir empleo	2	2,1%
Asisto al trabajo mientras consigo cupo universitario	1	1,0%
Sirve para olvidarme de los problemas	1	1,0%
El dinero sirve para ayudarme	46	47,9%
Amigos y familia orgullosa	3	3,1%
Nuevos conocimientos	42	43,8%
Compartir más con amigos	1	1,0%
Total	96	100,0%

En la tabla N° 37 se puede observar que la mayoría de los funcionarios describen sentirse identificados con las afirmaciones de que el dinero les sirve de ayuda y que el trabajo les genera nuevos conocimientos, es decir un alto porcentaje de la muestra en un 91,7%.

2.2. Dimension Expectativas

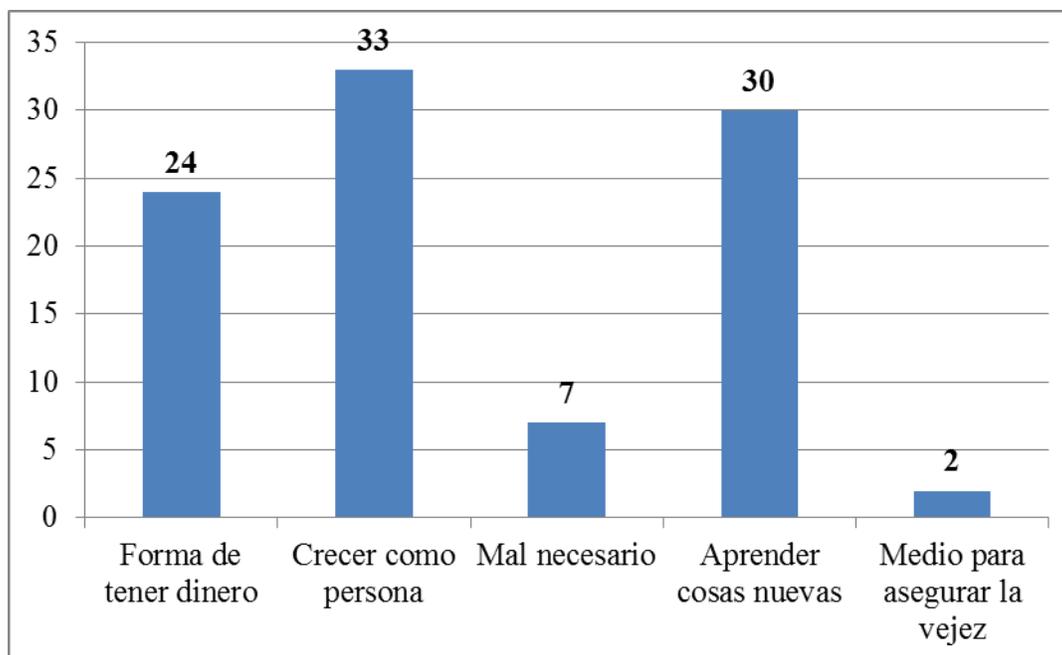
2.2.1 Significado que le otorga al trabajo

¿Qué significa el trabajo para Ud.?

Tabla N° 38 Distribución según el significado que le da al trabajo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Forma de tener dinero	24	25,0%
Crecer como persona	33	34,4%
Mal necesario	7	7,3%
Aprender cosas nuevas	30	31,3%
Medio para asegurar la vejez	2	2,1%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 24 Distribución según el significado que le da al trabajo



En el gráfico anterior se puede observar que 33 personas encuestadas demuestran que el trabajo para ellos significa “una forma para crecer como persona”, seguido por 30 personas encuestadas “como una manera de aprender cosas nuevas”, 24 personas encuestadas como “una forma de tener dinero”, 7 personas encuestadas “un mal necesario” y 2 personas encuestadas como “un medio para asegurar la vejez”. Es decir 87 personas

integrantes de la muestra consideran alguna de estas tres opciones, siendo estas un porcentaje bastante significativo es decir un 90,7%.

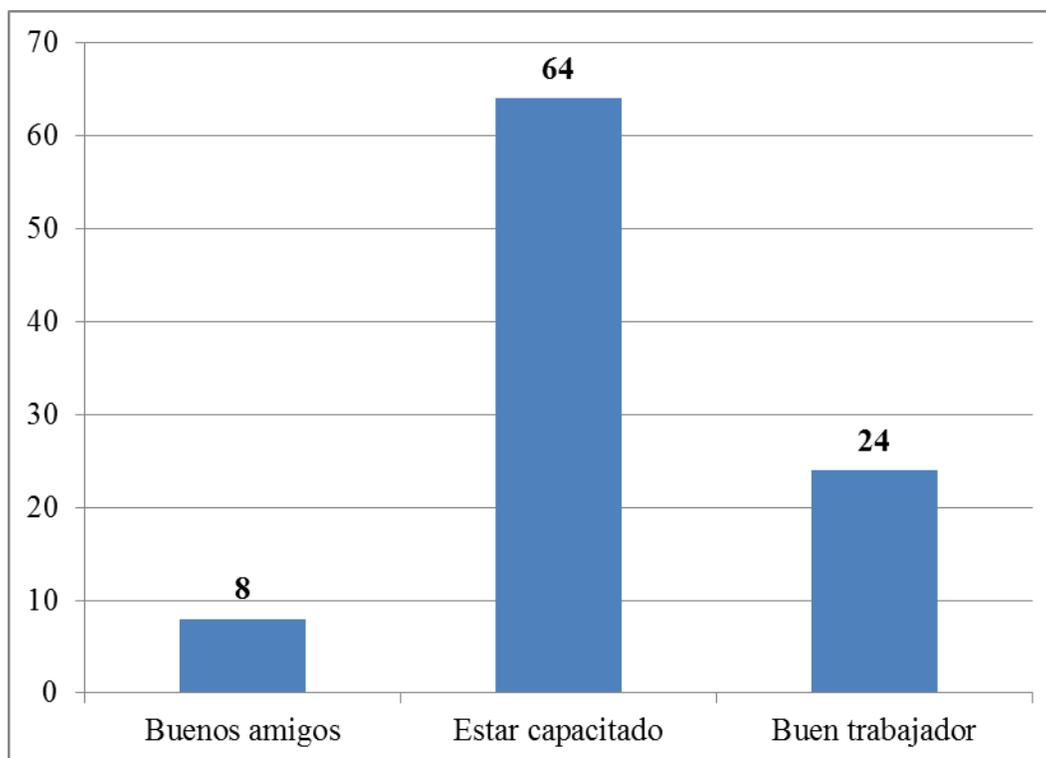
2.2.2. Importancia de conseguir empleo

¿Qué cree Ud. que es más importante para conseguir un empleo?

Tabla N° 39 Distribución según la importancia de conseguir empleo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Buenos amigos	8	8,3%
Estar capacitado	64	66,7%
Buen trabajador	24	25,0%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 25 Distribución según la importancia de conseguir empleo



Se puede apreciar que el motivo principal que los encuestados consideran más importante para encontrar un empleo es el estar capacitado es decir que 66,7% de la muestra, por cuanto 64 personas manifiestan esta razón, seguido por 24 personas que piensa que ser un buen trabajador es importante y por ultimo 8 personas consideran el tener buenos amigos. Es decir 88 personas integrantes de la muestra consideran alguna de estas dos opciones, siendo estas un porcentaje bastante significativo, es decir, un 91,7%.

2.3 Dimisión Instrumentalidad

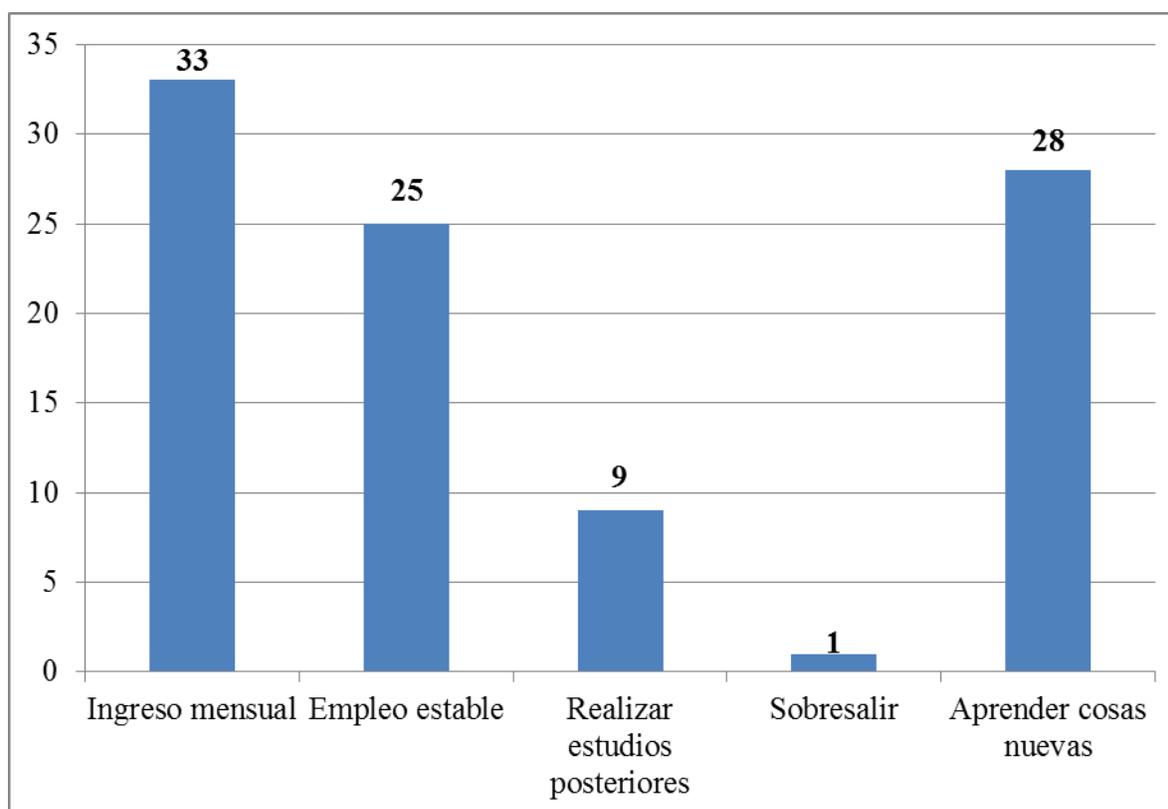
2.3.1 Interés por permanecer en la Institución

¿Cuál de estas opciones expresa su interés por permanecer en la institución?

Tabla N° 40 Distribución según su interés por permanecer en la institución

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Ingreso mensual	33	34,4%
Empleo estable	25	26,0%
Realizar estudios posteriores	9	9,4%
Sobresalir	1	1,0%
Aprender cosas nuevas	28	29,2%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 26 Distribución según su interés por permanecer en la institución



En el gráfico anterior se puede apreciar que el interés de 33 personas encuestadas por permanecer en la Institución es “para percibir un ingreso mensual” y le sigue 28 personas encuestadas que colocaron “para aprender cosas nuevas” y 25 personas “para un empleo estable”. Es decir que 86 de las personas encuestadas del total de la muestra se ubican en estas tres opciones, siendo estas un porcentaje bastante significativo, es decir, 89,6%.

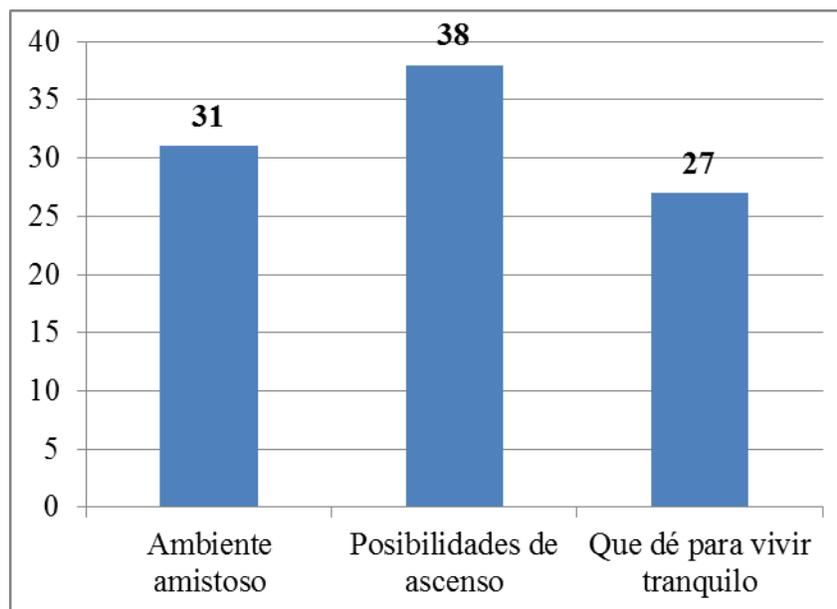
2.3.2. Lo que más le gusta de un trabajo

¿Podría decirme que es lo que más le gusta de un trabajo?

Gráfico N° 27 Distribución según lo que más le gusta de un trabajo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente amistoso	31	32,3%
Posibilidades de ascenso	38	39,6%
Que dé para vivir tranquilo	27	28,1%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 28 Distribución según lo que más le gusta de un trabajo



En el gráfico N° 29 se puede evidenciar que a 38 personas encuestadas prefieren que existan posibilidades de ascenso en un trabajo, 31 personas encuestadas les gusta que haya un ambiente amistoso y 27 personas la opción que dé para vivir tranquilo. Por lo cual el 39,6% de los integrantes de la muestra consideraron muy importante la posibilidad de hacer

carrera en la organización y también, el hecho de contar con un ambiente agradable que brinde la posibilidad de establecer amistades y trabajar con gente dispuesta.

2

Ausentis

mo

3.1.

Porcent

aje de Ausentismo de cada individuo

Tabla N° 41 Porcentaje de Ausentismo de cada Individuo

casos	ausentismo	casos	ausentismo	casos	ausentismo
1	21	33	18	65	25
2	18	34	16	66	20
3	20	35	17	67	23
4	24	36	18	68	18
5	18	36	25	69	19
6	22	38	20	70	17
7	17	39	23	71	25
8	18	40	18	72	18
9	25	41	19	73	20
10	20	42	17	74	24
11	23	43	16	75	18
12	18	44	18	76	24
13	19	45	20	77	20
14	17	46	24	78	18
15	25	47	18	79	25
16	18	48	24	80	20
17	20	49	17	81	23
18	24	50	18	82	24
19	18	51	25	83	19
20	23	52	20	84	20
21	17	53	23	85	20
22	18	54	20	86	18
23	25	55	19	87	20
24	20	56	17	88	24
25	23	57	16	89	18
26	18	58	18	90	20
27	19	59	20	91	24
28	17	60	24	92	18
29	24	61	18	93	25
30	18	62	20	94	20
31	20	63	17	95	23
32	24	64	18	96	25

En la tabla N° 41 se desglosan las faltas que tienen los 96 integrantes de la muestra, que fueron proporcionadas por la UNES. Las cuales son bastante heterogéneas y no muy variantes, van desde 16% como el más bajo a 25% como el porcentaje mayor. Por lo cual se describe este comportamiento como estandarizado entre los individuos que conforman la muestra, con un promedio de 20,2%. Lo que se podrá considerarse como un porcentaje alto ya que se presentan un promedio de 20 ausencias al mes. Lo que se transforma en que aproximadamente cada 5 meses falta toda la nómina del departamento.

Porcentaje de Ausencias	Categorías
16 AL 19	1 Baja
20 AL 22	2 Media
23 AL 25	3 Alta

3.2

Clasificación según el número de Ausencia

Tabla N° 42 Clasificación según el número de Ausencia

En la Tabla N° 42 Se describe la conformación de los intervalos para las ausencias por mes que presenta la muestra.

3.3

Pregunt

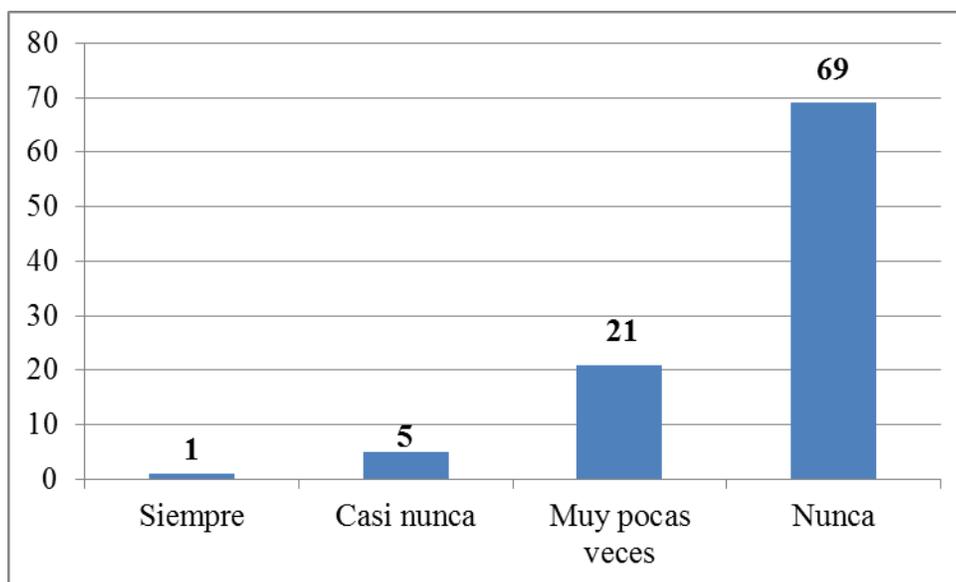
as sobre ausentismo injustificado

Tabla N° 43 “Cuando encuentro un congestionamiento de tránsito...”

Datos	Frecuencia	Porcentaje
--------------	-------------------	-------------------

Siempre	1	1,0%
Casi nunca	5	5,2%
Muy pocas veces	21	21,9%
Nunca	69	71,9%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 29 “Cuando encuentro un congestionamiento de tránsito, me regreso a la casa y no voy al trabajo”



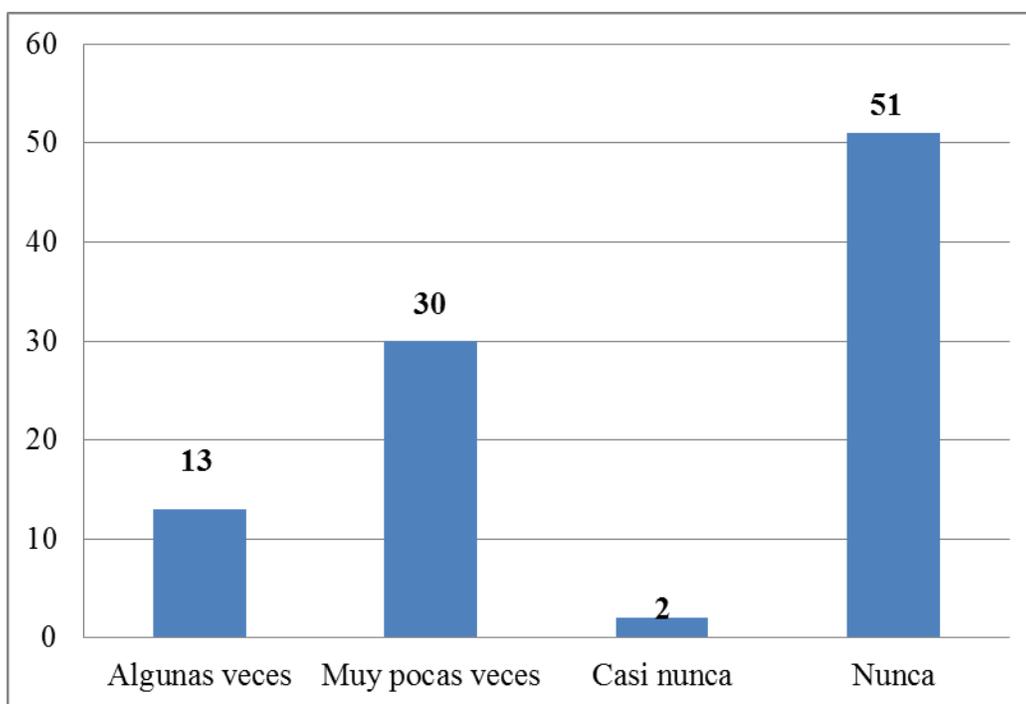
La distribución de la muestra según la frecuencia “Cuando encuentro un congestionamiento de tránsito, me regreso a la casa y no voy al trabajo” evidencia que a pesar del gran congestionamiento que presenta la ciudad en la que habitan, 69 personas encuestadas afirmo que nunca dejan de acudir a sus puestos de trabajo por tal motivo, siendo esta un porcentaje bastante significativo, es decir, un 71,9%.

Tabla N° 44 "Cuando recibo críticas sobre mi desempeño en el trabajo..."

Datos	Frecuencia	Porcentaje
--------------	-------------------	-------------------

Casi nunca	2	2,1%
Algunas veces	13	13,5%
Muy pocas veces	30	31,3%
Nunca	51	53,1%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 30 "Cuando recibo críticas sobre mi desempeño en el trabajo,
Me dan ganas de no ir a la oficina"

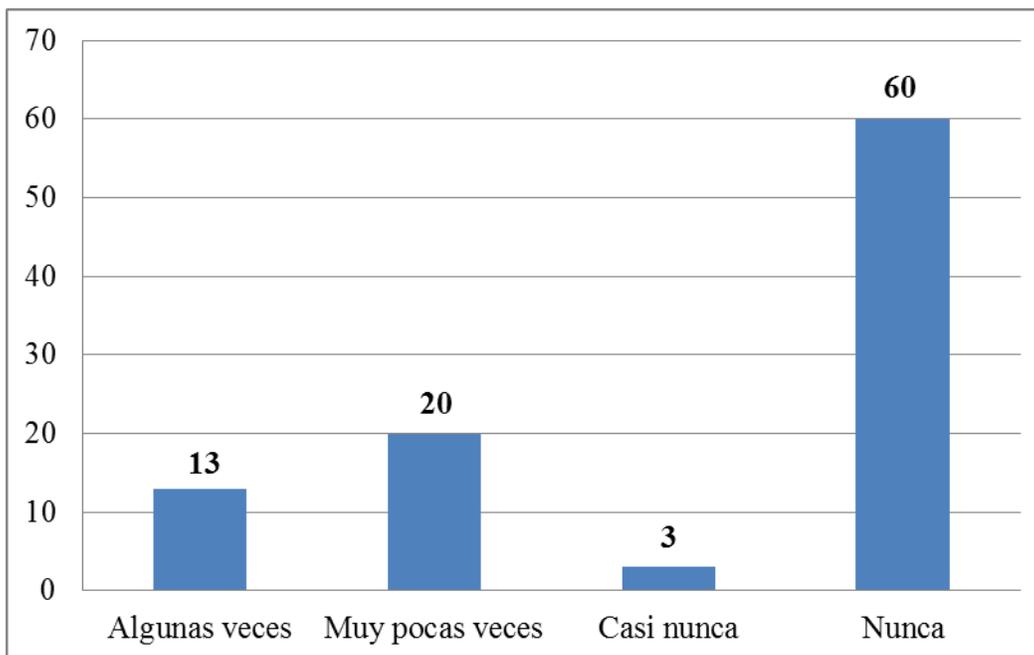


La muestra analizada en función de sus frecuencia "Cuando recibo críticas sobre mi desempeño en el trabajo, me dan ganas de no ir a la oficina" describe que 51 de los encuestados señalan que nunca se les ha presentado esta situación y 30 personas encuestadas determinaron que muy pocas veces. Es decir que las 81 personas integrantes de la muestra consideran alguna de estas dos opciones siendo estas un porcentaje bastante significativo, es decir, un 84.4%.

Tabla N° 45 "Se me hace difícil cumplir con el horario de trabajo..."

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	3,1%
Algunas veces	13	13,5%
Muy pocas veces	20	20,8%
Nunca	60	62,5%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 31 "Se me hace difícil cumplir con el horario de trabajo"



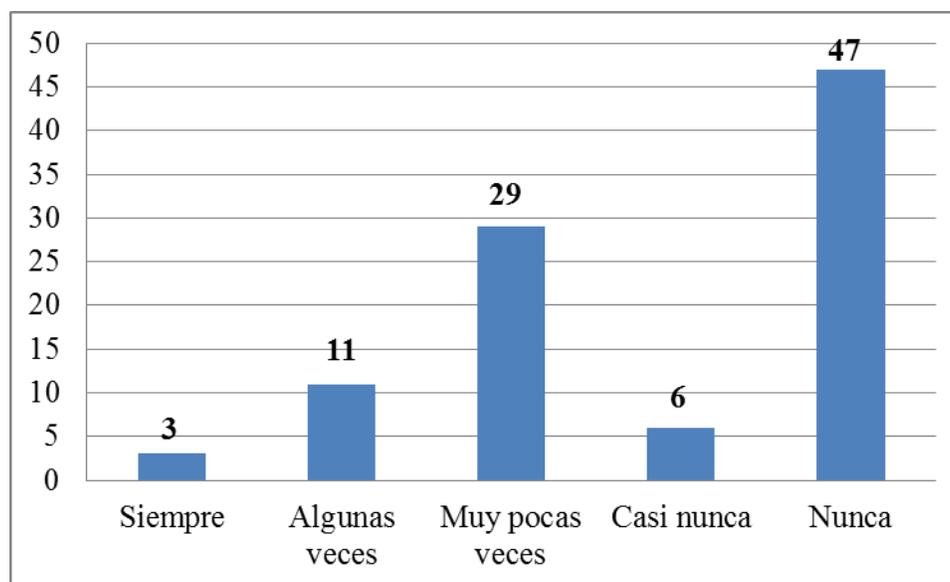
Ante esta afirmación 60 personas encuestadas afirmaron de que nunca se le hace difícil cumplir con el horario de trabajo, 20 personas encuestadas colocaron que muy pocas veces, 13 algunas veces y 3 casi nunca. Es decir que las 80 personas integrantes de la

muestra consideran alguna de estas dos opciones, siendo estas un porcentaje bastante significativo, es decir, un 86%.

Tabla N° 46 "Prefiero cumplir con los eventos familiares que acudir a mi puesto ..."

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	3,1%
Casi nunca	6	6,3%
Algunas veces	11	11,5%
Muy pocas veces	29	30,2%
Nunca	47	49,0%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 32 "Prefiero cumplir con los eventos familiares que acudir a mi puesto de trabajo"



La distribución de la muestra según la frecuencia "Prefiero cumplir con los eventos familiares que acudir a mi puesto de trabajo" evidencia que 47 personas encuestadas afirman que nunca prefiere acudir a los eventos familiares antes de acudir a su puesto de trabajo seguido que 29 que afirmaron que muy pocas veces, 11 algunas veces, 6 casi nunca y tres

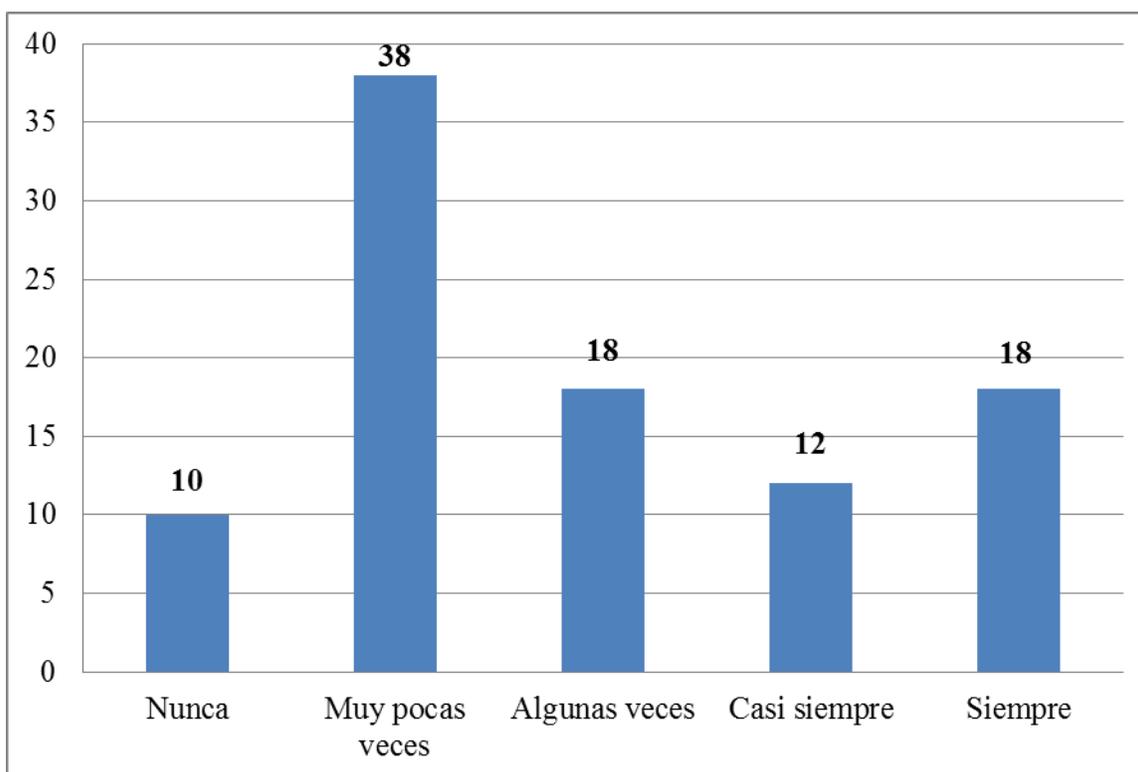
siempre. Es decir que las 76 personas integrantes de la muestra consideran alguna de estas dos opciones, siendo estas un porcentaje bastante significativo, es decir, un 79,2%.

Preguntas sobre ausentismo justificado

Tabla N° 47 "Falto al trabajo por la muerte de un familiar cercano"

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	10,4%
Muy pocas veces	38	39,6%
Algunas veces	18	18,8%
Casi siempre	12	12,5%
Siempre	18	18,8%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 33 "Falto al trabajo por la muerte de un familiar cercano"

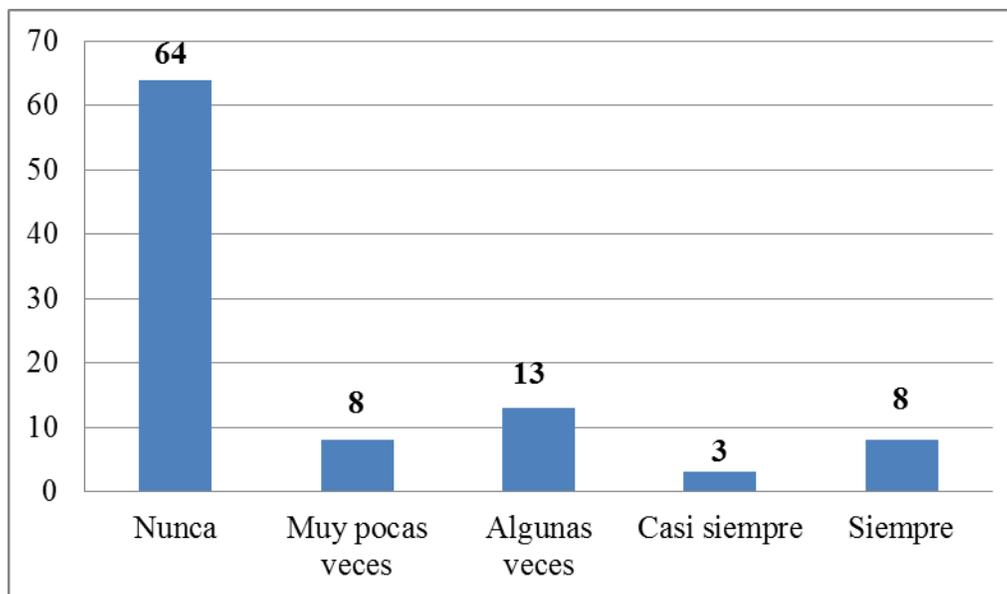


La muestra afirma que según la frecuencia “Falto al trabajo por la muerte de un familiar cercano” evidencia que 38 personas encuestadas afirmaron que muy pocas veces faltan al trabajo por la muerte de un familiar cercano, 18 algunas veces, 18 siempre, 12 casi siempre y 10 nunca. Es decir que las 74 personas integrantes de la muestra consideran alguna de estas tres opciones, siendo estas un porcentaje bastante significativo, es decir, un 77,2%.

Tabla N° 48 "Falto al trabajo por tener una citación judicial..."

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	64	66,7%
Muy pocas veces	8	8,3%
Algunas veces	13	13,5%
Casi siempre	3	3,1%
Siempre	8	8,3%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 34 "Falto al trabajo por tener una citación judicial"



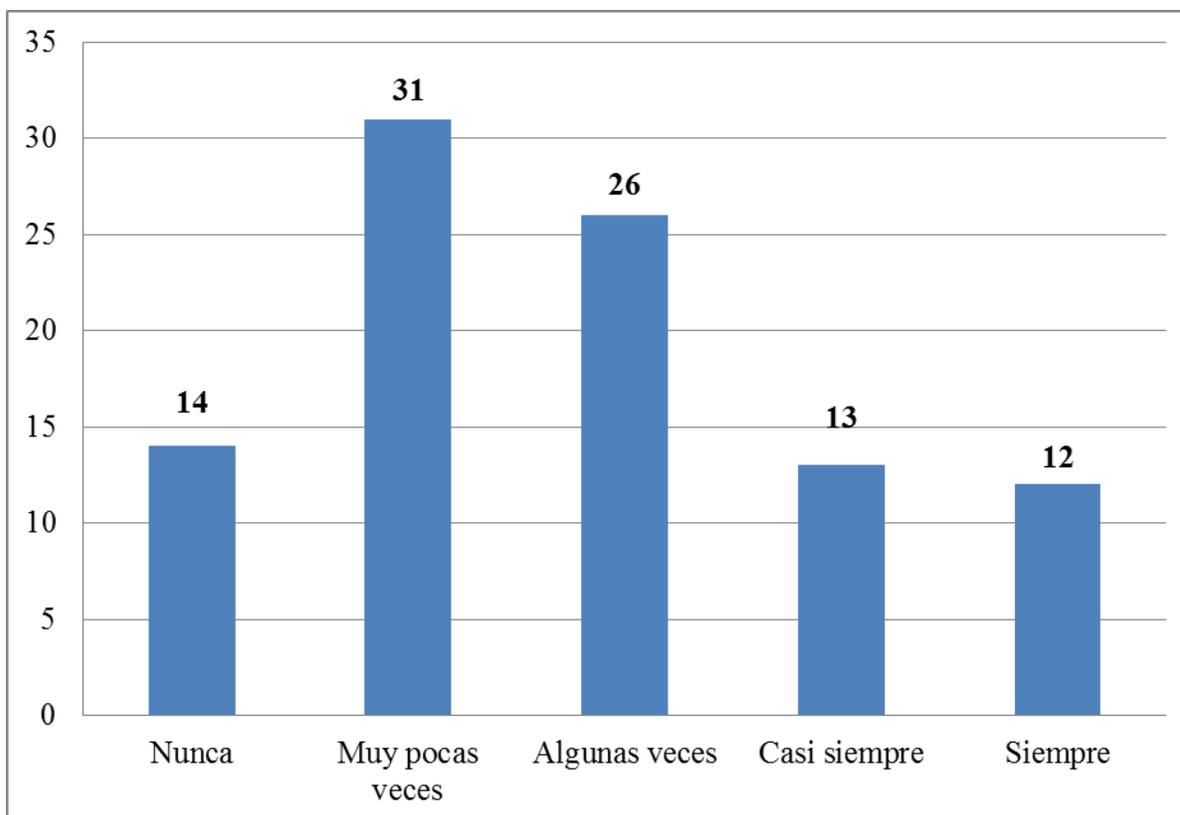
La frecuencia de esta afirmación “Falto al trabajo por tener una citación judicial” describe 64 personas encuestadas nunca falta al trabajo por tener una citación judicial, 13 algunas veces, 8 muy pocas veces, 8 siempre y 3 casi siempre. Es decir que las 64 personas

integrantes de la muestra consideran la opción de “nunca” siendo este un porcentaje significativo de 66,7%.

Tabla N° 49 "Falto al trabajo por asistir a una cita a un organismo..."

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	14,6%
Muy pocas veces	31	32,3%
Algunas veces	26	27,1%
Casi siempre	13	13,5%
Siempre	12	12,5%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 35 "Falto al trabajo por asistir a una cita a un organismo oficial para solicitar mi pasaporte, registro o cédula”

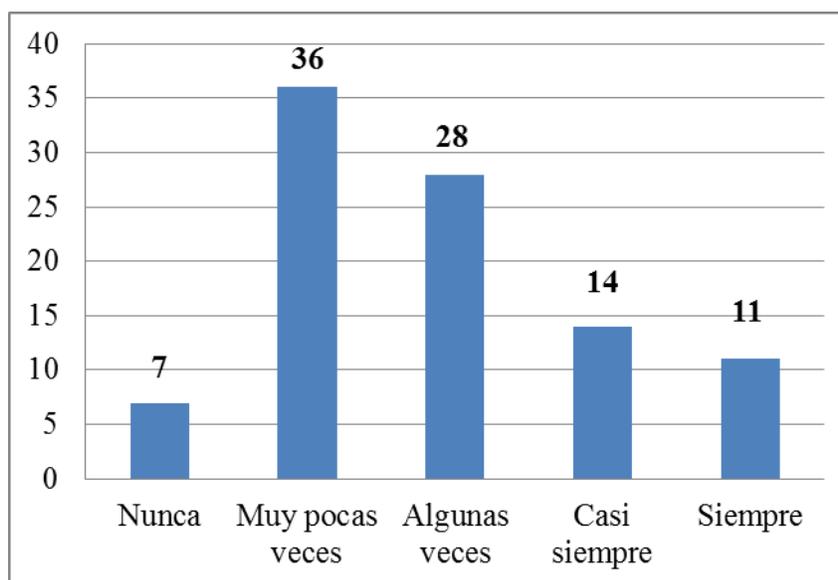


En esta afirmación se describe que la frecuencia “Falto al trabajo por asistir a una cita a un organismo oficial para solicitar mi pasaporte, registro o cédula” evidencia que 31 personas encuestadas afirmaron que muy pocas veces faltan al trabajo por esa razón, seguido por 26 personas encuestadas las cuales afirmaron que algunas veces, 14 personas que nunca y 13 personas que casi siempre. Siendo este motivo otra de las razones que pueden ser determinadas como justificadas. Es decir que las 57 personas integrantes de la muestra consideran alguna de estas dos opciones, siendo estas un porcentaje bastante significativo, es decir, un 59,4%.

Tabla N° 50 "Falto al trabajo para acudir a una cita médica"

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	7,3%
Muy pocas veces	36	37,5%
Algunas veces	28	29,2%
Casi siempre	14	14,6%
Siempre	11	11,5%
Total	96	100,0%

Gráfico N° 36 "Falto al trabajo para acudir a una cita médica"



La distribución de la muestra según la frecuencia “Falto al trabajo para acudir a una cita médica” evidencia 36 personas encuestadas afirmaron que muy pocas veces faltan al trabajo para acudir a una cita médica y 11 personas encuestadas afirmaron que siempre. Este motivo es uno de los cuales está determinado como justificado, pero puede ser que la mayoría de los que integran la muestra utilicen su tiempo libre para ello. Es decir que las 64 personas integrantes de la muestra consideran alguna de estas dos opciones, siendo estas un porcentaje bastante significativo, es decir, un 66,7%.

4. Análisis correlacional

A continuación se presentaran las posibles correlaciones entre las variables Ausentismo y Motivación. En función de ampliar las conclusiones de nuestra investigación basados en los resultados obtenidos por las correlaciones (r) de Pearson, la cual nos permite de forma paramétrica identificar la relación entre dos variables.

4.1 Índices de correlación para las variables motivación y ausentismo

Tabla N° 51 Índices de correlación para las variables motivación y ausentismo

	Motivación dimensión Valencia	Motivación dimensión Expectativas	Motivación dimensión Instrumentalidad
Índices de Ausencia	0,56	0,16	0,29

P<0,01

La hipótesis de trabajo (**H1**) que se plantea en la investigación describe la relación entre las variables motivación y ausentismo, sin embargo los resultados obtenidos no confirman la hipótesis en dicha investigación ya que la misma a pesar de ser positiva no es significativa con resultados que van desde 0,16 hasta 0,59. Por lo tanto se hace necesario aceptar la hipótesis de nulidad (**H0**), la cual niega dicha relación entre las variables.

Posteriormente se describirán las correlaciones entre los tipos de ausentismo (Justificado e Injustificado)

4.2 Porcentajes de ausencias

Tabla N° 52 Porcentajes de ausencias

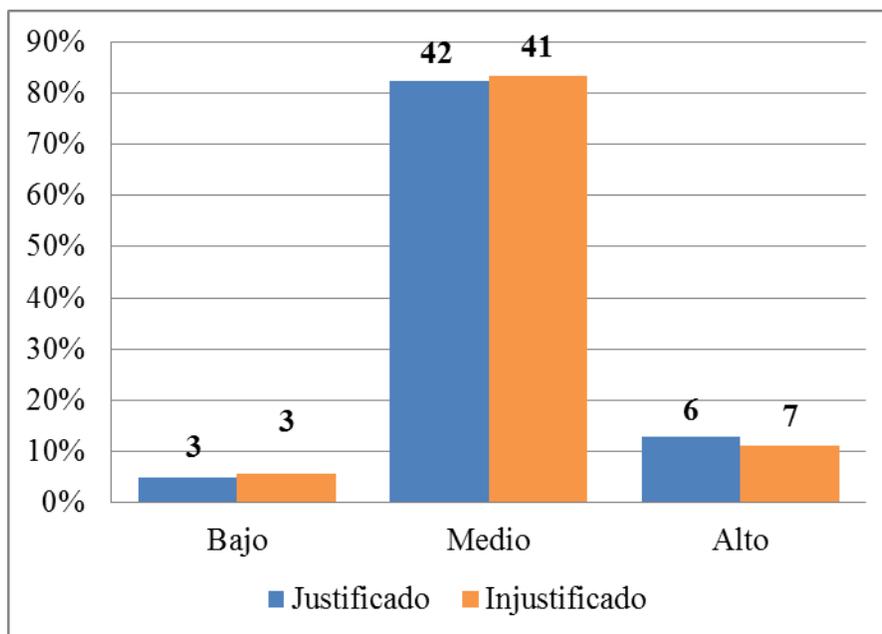
Estrato	Ausencias Justificado	Ausencias Injustificado	Total
Bajo	3%	3%	6%
Medio	41%	42%	83%
Alto	7%	6%	12%
Total	50%	50%	100%

4.3 Correlación entre datos socioeconómicos y los tipos de ausentismo

En cuanto a la relación entre estas se puede señalar que a pesar de no ser el principal objetivo de nuestro estudio, se evidencio que si existen algunas diferencias significativas dentro de la muestra, por lo cual solo se presentaran las correlaciones que demostraron tener algún aporte de valor al estudio.

4.3.1 Estratos Socioeconómicos

Gráfico N° 37 Estratos socio económicos



En este gráfico se describe el comportamiento de la muestra en la conformación de estratos socio económicos, en la cual se determina que el estrato con mayor prevalencia es el Medio equivalente a personas con un nivel socioeconómico con características similares por tener vivienda propia, servicios, no presentar hacinamiento en baño ni cuartos niños y sin niños en deserción escolar, la conformación de estratos tienen la finalidad de agrupar la diversidad de datos socioeconómicos que presenta el instrumento de Vroom y relacionar de forma simple con las variables en estudio. Por lo cual en el gráfico se evidencia que 83 de los encuestados tiene un nivel medio con ausencias justificadas e injustificadas en la misma proporción.

CAPITULO VII

DISCUSION DE RESULTADOS

Para conformar este capítulo de descripción, debemos señalar que en la etapa anterior los datos fueron explicados y presentados en formas porcentuales. Por lo cual a continuación se pretende responder a cada uno de los objetivos planteados en el presente estudio de investigación. Teniendo como objetivo principal el conocer la relación entre la motivación y el ausentismo laboral. Relacionando los índices de ausentismo que tiene la UNES con la motivación de los empleados, así como hipótesis de trabajo que existe relación entre ambas variables.

Se puede considerar que los funcionarios están motivados en relación a dos de tres de las dimensiones que presenta la teoría de las expectativas de Vroom ya que describen en su mayoría que se encuentran identificados con la instrumentalidad y expectativas pero no muy conformes con la variable de Valencias. Esto quiere decir que les gusta su trabajo ya que les permite crecer como persona, les proporciona maneras de aprender cosas nuevas, deben estar capacitados para desempeñar sus cargos, presentan posibilidades de ascenso, se encuentran en un ambiente de trabajo cordial, sin embargo les gustaría trabajar en empresas propias lo cual pudiese estar relacionar con la falta de conexión que tiene con la variable Valencias que determina correspondencia con las recompensas percibidas por su trabajo.

Asimismo, los hallazgos de la investigación evidencian que el dinero sirve de ayuda para solventar los inconvenientes de la cotidianidad. Se puede establecer que están conformes con el ambiente de su lugar de trabajo, las labores asociadas al cargo que desempeñan, las oportunidades de crecimiento personal y profesional que les ofrecen y los conocimientos que adquieren día a día.

Con relación a los niveles de ausencia se puede presumir que los funcionarios que forman parte de la muestra presentan un comportamiento bastante uniforme en los índices de ausencia por mes, ya que las variaciones de persona a persona oscilan desde 16 a 25 faltas por mes, determinado unos parámetros de variación de solo 9 ausencias de diferencia

en la muestra estudiada y al ser clasificadas dichas ausencias en baja con un 6,25%, medias con un 79,68% y alta con un 11,45%, se podría decir que solo se diferencia unas de las otras por 3 faltas al mes entre la mayoría de ellos, lo que puede describir un comportamiento bastante semejante y uniformes entre los mismos. Siendo en total las ausencias entre la muestra de estudio un promedio un 20%, lo que se transforma en que por cada 5 meses se ausentaría toda la muestra en estudio.

Por otra parte, una población medianamente motivada y según las teorías consultadas a lo largo del presente estudio, sustentada en el instrumento de Vroom, se podría inferir que los índices de ausentismo dentro de la UNES deberían ser inferiores a los encontrados, ya que representa una falta del 20% mensual entre sus empleado. No obstante, este fenómeno puede estar relacionado con múltiples causas que no se encuentran descritas en lo largo de la investigación y que pueden ser objeto de futuras investigaciones. .

Todos estos elementos influyen el resultado encontrado durante la investigación porque los valores del ausentismo descritos dentro de la Universidad Experimental de la Seguridad. Podría sospecharse como comportamiento acordado y ajustado a los parámetros de faltas mínimas permitidas, siempre dentro del límite que no origina sanciones administrativas. Sin embargo podemos decir que logramos alcanzar los objetivos planteados dentro de la investigación, ya que en la misma se pretende conocer los niveles de ausencia de la UNES y establecer la motivación de sus funcionarios.

Es importante resaltar que los resultados obtenidos no fueron los esperados, debido a que al conocer los niveles de ausencia y ser estos bastante significativos, se esperaba encontrar a un personal desmotivado. En contrario los datos arrojan que entre las variables objeto de estudio no existe correlación, lo cual evidencia, la necesidad de rechazar en este caso la hipótesis de relación entre la motivación y el ausentismo laboral

Este fenómeno puede ser causado por diversos factores, dentro de los cuales está el encontrado durante el análisis que describe el porcentaje de ausencias registrado por el Organismo y proporcionado por la UNES, como un fenómeno estandarizado dentro de la población. A pesar de que solo se nos facilitó el acceso a los datos de los funcionarios con mayores índices de faltas al mes, se descubre que estos índices de ausencias no varían de

forma significativa de persona a persona lo que nos hace suponer que el ausentismo dentro de la Institución es un patrón de conducta que se repiten por lo menos en los miembros de la muestra. Esto puede ser sustentado por la baja variabilidad de dichos índices, lo cual nos hace presumir que este comportamiento puede estar previamente aceptado o estipulado dentro de los funcionarios ya que la media para la muestra cercana al 20% con una desviación mínima para cada categoría de 2%. Siendo el mayor número de faltas al mes un 20% y las faltas mínimas un 16% cabe destacar que los márgenes de frecuencia son muy similares por individuo encuestado, por lo cual se puede inferir que los miembros de la institución, faltan de forma repetitiva al mes, es decir que estos porcentajes demuestran la pre existencia dentro de los funcionarios de la institución la aceptabilidad del ausentismo, la cual impacta significativamente en nuestro estudio, ya que limita nuestra búsqueda de relaciones resultando necesario sincerar los permisos concedidos al personal.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se consideró a la motivación como el impulsor para actuar de determinada manera, generando propensiones por comportamientos específicos, siendo esta conducida hacia un fin determinado, relacionando esto con el impulso que deben tener los trabajadores por acudir a sus lugares de trabajo. Esta relación es fundamental para las organizaciones, siendo de interés para la investigación describir el comportamiento en el presente estudio.

Contrariamente a lo esperado al principio de la investigación y basados en los resultados de las pruebas estadísticas contrastadas por los coeficientes de correlación de r de Pearson arrojados, se puede inferir la no existencia de relaciones entre las variables, pudiendo presumir que las mismas no tienen el suficiente sustento para demostrar la interrelación de la motivación y el ausentismo, para la muestra encuestada en la investigación.

Sin embargo se puede presumir que los integrantes de la muestra están motivados, ya que describe en su mayoría que están conformes con sus lugares de trabajo, las labores desempeñadas, las relaciones interpersonales, las oportunidades de acceso dentro de la Organización, con una media de edad bastante joven que en promedio tiene 34 años lo cual si es supervisado y estimulado tiene posibilidades de desarrollo organizacional.

Por lo cual con los indicios desarrollados en capítulos anteriores, se destaca la afirmación de Armaris Guzman (2010), quien señala que las características sociodemográficas pueden estar asociadas al ausentismo del personal de la institución, así como las condiciones del ambiente de trabajo también pueden guardar relación con las ausencias. Sin embargo es la investigación se pudo demostrar que las condiciones de los individuos pueden modificar las razones de las ausencias pero no se pudo demostrar que las demás razones presentaran incidencia significativa en la misma.

Por otra parte también se encuentra la tesis de Anna Antonella Fontana y Celsa Misero Rabela (2009) que maneja nuestra principal teoría de motivación, con la cual encontramos similitudes en los resultados motivacionales de las muestras tales como que las muestras

otorgan un alto valor a las recompensas recibidas, y la oportunidad de crecimiento que tengan dentro de la Organización.

Posteriormente durante el análisis de resultados, al momento de correlacionar las variables, las mismas sugieren que el comportamiento de las variables dependiente e independiente no presenta mayor relación en el estudio, por lo cual se hace necesario rechazar la hipótesis de estudio y tener que aceptar la independencia de las mismas.

Determinado que los resultados de dicho estudio aportan un conocimiento acerca de su situación actual, lo que le permitirá contar con una aproximación acerca de las medidas que se deben tomar sobre los índices de ausencia de sus trabajadores y como mantener la motivación en sus empleados y permitir analizar las futuras medidas a tomar para mejorar el rendimiento de la población.

Así mismo esta investigación puede servir para posteriores estudios que pretendan profundizar sobre la relación de la motivación, el ausentismo y las causas que influyen en ellas. No solo en esta institución gubernamental sino en diversos tipos de empresas que puedan estar presentando las mismas características dentro de su personal.

RECOMENDACIONES

De esta primera investigación sobre el tema en la UNES, se pueden desencadenar diversas recomendaciones para futuros proyectos ya sea dentro del mismo organismo o en similares. A su vez se puede recomendar a los futuros investigadores que cuenten con una data más extensa y que incluya diversos departamentos para poder contrarrestar los resultados. Que dentro del estudio se delimiten con anticipación los factores que desean analizar ya que el desenvolvimiento del estudio se diversifica los factores que determinan dichos fenómenos y esto podría ocasionar demasiada amplitud en el tema, lo que disminuye la precisión en los resultados.

Desde la perspectiva organizacional pueden aplicarse mayores controles dentro del personal y efectuar talleres para mantener la motivación dentro de sus empleados, además de una revisión en las jornadas laborales y escalas salariales. Recomendando en la medida de las posibilidades las satisfacción de necesidades, el crecimiento personal y profesional de todos sus funcionarios sin discriminación por el rango que ocupen, ya que de esta forma se puede fomentar valores, lograr objetivos institucionales que pueden ser traducidos en mayores rendimientos y óptimos desempeños en las instituciones.

Sin dejar de lado que se debe tomar en consideración la accesibilidad a las fuentes ya que al pretender realizar estudios en organismos gubernamentales, puede dificultar el acceso a las misma sobre todo por los temas de confidencialidad de las fuentes, el tamaño con los que suelen contar dichas instituciones y los presupuestos con los que se deben contar para poder aplicar los instrumentos.

LIMITACIONES

En el presente estudio se destacaron limitaciones, en su mayoría guardan relación con las fuentes de información, dentro de los archivos de la UNES, ya que la misma por ser un organismo gubernamental es bastante riguroso con las políticas de confidencialidad, por lo cual solo nos fue permitido evaluar a un determinado grupo de su población total, dejando al total criterio de la institución la selección del departamento a ser evaluado y los detalles posteriores solo se podrían canalizar a través de una persona, que en nuestro caso fue la Gerente de Recursos Humanos del organismo, lo que requirió de diversas visitas al organismo para poder concretar los datos y la aprobación para la aplicación del instrumento.

Durante la aplicación de la encuesta también se requirió de numerosas visitas al organismo, ya que el personal no se encontraba presente dentro de la institución o no disponían de tiempo para la aplicación de la misma. Además que el organismo no contaba con los registros en físico y actualizados de los porcentajes de ausencia de sus empleados, por lo cual se tuvo que modificar el tiempo dispuesto para la recolección de los datos

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, R. (2002): *El líder y la cultura organizacional. Su incidencia en la eficacia de la empresa*. Servicio de Publicaciones: Universidad de la Palmas de Gran Canaria.
- Antonorsi, M (1991): *Guía Básica para reorganizar*. CLAD. Caracas, Venezuela.
- Arias, F (2006). *Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño*; Editorial Trillas, Sexta edición, México, D.F.
- Atkinson, J.W. (1958). *Motives in Fantasy, Action and Society*. New York: D. Van Nostran Co, Inc.
- Balderas P., M. (2005). *Administración de los servicios de enfermería*. McGraw-Hill. México: Interamericana.
- Bastidas, M. (2003) *Contabilidad y Gestión en el Sector Público Venezolano*. Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Batista, L. y Díaz, C. (2006). *Una modelación del Absentismo Laboral Laboral*. Tesis de Grado no publicada, Universidad de México.
- Borquez, M. (2001). *Ausentismo Laboral: Análisis de las licencias médicas en una empresa*. Santiago de Chile. Revista Médica No 9.
- Cabero, J. y Hernández, M.J. (Dir.) (1995). *Utilizando el video para aprender*. Secretariado de medios audiovisuales y nuevas tecnologías de la Universidad de Sevilla.
- Cea, M. (1996). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Primera edición. Editorial Síntesis. Madrid, España.
- Cedeño, Y. & García, N. (1998). *La Modernización de la Administración Pública Nacional a través de las Reuniones Normativas Laborales a Nivel Obrero entre 1996-1997*. Trabajo de grado, Relaciones industriales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Chiavenato Idalberto (2000); Administración De Recursos Humanos; 5ª Edición: Editorial Mc Graw Hill; Colombia; Pp. 505.

Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico DF: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). Mexico D.F: Mc Graw Hill.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009).

Danatro, D. (2002). *Ausentismo laboral de causa médica*. Montevideo, México.

Davis, K. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. Trillas. México.

Davis, K. y Newstrom J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, Editorial McGrawHill.

Donelly, y otros. (1994). *Dirección y Administración de Empresas*. Addyson-Wesley. Iberoamericana, S.A

Drucker, P. (2001). "The next society: a survey of the near future", *The Economist*. pp. 3-21.

Dubois, J.E. (1977). *Mecanismo de las transformaciones estructurales*.

Dubrin, A. (2003) *Fundamentos Comportamiento Organizacional*, 2ED. Editorial: International Thomson Editores, S.A. (México)

Fidias, A. (2006). *El proyecto de investigación*, (5ta ed.) Caracas: edit. Espíteme.

Fontana A., y Misero, C. (2009). *Motivación Victor Vroom: aprendices Inces en formación teórica, programa D.A.E. (área metropolitana)*. Trabajo de Grado para optar por título en licenciado de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. (2011). Numero de publicación: 39.620. Caracas, Venezuela.

Gil, M. (2006). *Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)*. México: Interpsiquis.

Gispert, C. (1998). *Diccionario Enciclopédico*. Barcelona, España.

Guzmán, A. (2010). *Factores que generan el Ausentismo Laboral de los Trabajadores de la Emergencia del Hospital tipo I de Pariaguan en el estado Anzoategui Julio-Diciembre*. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Coordinación General de Investigación y Postgrado, Especialidad en Salud Ocupacional.

Guzmán, Isaac (1965). *Problemas de la administración*, México, Limusa. Pág. 35

Guzmán, R. (1986). *Estudios laborales: ensayos sobre derecho del trabajo y disciplinas afines en homenaje al profesor Rafael Alfonzo Guzmán*. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Instituto de Derecho Privado.

Helepota, H. (2005). *Motivation theories and their application in construction*. Revista Cost Engineering. Vol. 47, p. 14-18.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación* (4ta ed). México: MacGrawHill

Hernández, R., Fernández, C., & Malpica, C. (1991) *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. Mexico.

Herzberg F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley, New York.

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación Holística*. Ediciones SyPAI. Caracas, Venezuela. 3era edición.

Juanas, A., & Rodríguez, E. (2004). *Expectativas de alumnos de bachillerato entorno al profesor universitario*. Trabajo presentado en el VII Congreso Internacional de psicología y Educación, Almería, España.

Keith, D. y Newstrom, J. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. McGraw Hill. p. 147.

Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Mexico. McGrawHill.

LaSalle, F. (1863) La Ley de Bronce de los Salarios. Obtenido el día 05 de septiembre de 2013 desde <http://www.gestion.org/recursos-humanos/politica-salarial/30706/la-ley-de-bronce-de-los-salarios/>

Locke, E.A. (1976). "*The nature and causes of job satisfaction*", in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México. Internacional Thomson Editores, S.A.*

Luthans, F. (1976) *An Organizational Behavior Modification Analysis of Absenteeism. Human Resource Management*. Vol. 15 P. 11-18.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Marchena, G. (2013) Sindicalistas reconocen "el alto nivel de ausentismo laboral". El Mundo. Obtenido el día 05 de septiembre del 2013 desde <http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/laboral/sindicalistas-reconocen--el-alto-nivel-de-ausentis.aspx>

Marshall E., Dimock., Ogden Gladys (1937). *Administración Pública*. Pág. 3

Martin, E., & Sabate, E. (1983). *Entorno a un analisis sociologico del ausentismo y la enfermedad de corta duracion*. Rev Seg Social , 17:9-10.

Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*.

Madrid: Díaz de Santos.

Maslow, A. (1943) *Una teoría sobre la motivación humana*. (2ed.) New York. United States: Harper and Row Ed.

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York.

Mata, C. y Acuña, L. (2005). *Costos de las Incapacidades por Enfermedad de los empleados Costarricenses*. Tesis de Grado no publicada, Universidad de Costa Rica.

McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Van Nostrand.

Navarro, G. (2012) *Ausentismo Laboral de los Empleados de la Gerencia de Personal y su Incidencia en los Costos de la Empresa CVG Bauxilum Puerto Ordaz Estado Bolívar*. Estudio de Postgrado, Administracion de Empresas, Finanzas.

OIT. *Organización Internacional del Trabajo*. Extraído el día 20 de Mayo del 2013 desde <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Ortiz, Y., Rodríguez, A., Samaniego, C. (1996). *Revista Auditoria Pública: Causas y efectos del ausentismo laboral*. (Edición N° 7). Cámara de cuentas de Andalucía: Revista de los Órganos Autónomos de Control Externo. Pág. 14-19.

Ostroff, Ch. (1993): *The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 56-90.

Ponce, R. (2009). *Administracion de Personal* (14 ed.). Mexico DF: Limusa.

Porter, L. & Lawler, E. (1968) *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.

Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid: McGrawHill/Interamericana de España, S.A. (1 edición)

Rivero, J. (2010). *Compromiso organizacional y ausentismo laboral en empresas mixtas petroleras*. Maestría en Gerencia de Recursos Humanos, Maracaibo.

Robbins, S. (2004), *Comportamiento Organizacional*, 10ª ed., Ed. Pearson-Prentice Hall.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall, México.
- Rojo, M. (1994). *Ausentismo laboral de la mujer en España*. Tesis de la Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Romero, O. (1991). *Motivación para el Trabajo*. (4ta Edición). Mérida: Editorial Rogya.
- Sabino, C. (1978). *El proceso de investigación*. Cid Editor. Argentina.
- Salgado, C. (2012). Tipos de contratos y ausentismo laboral en Colombia. Periódico de Investigación de Negocio. Pag. 401-408
- Senge, P. M. (1992): *La quinta disciplina. Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. (Original en inglés, 1990). Traducción: Gardin. Barcelona: Granica.
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas.
- Steers, R., Mowday, R. y Shapiro, D. (2004). *Teoría del futuro de la motivación de trabajo*. Academia de Dirección. pág. 379-387
- Taylor, P. (1983). *Causes and control of absenteims*. Enciclopedia of occupational health and safety. , 4-18. Geneve, Switzerland.
- Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. Misión, Propósito, Visión y Objetivos de la Unes. Extraído** el 20 de Mayo del 2013 desde http://www.unes.edu.ve/unes/index.php?option=com_content&view=article&id=372
- Velaz, J. (1996). *Motivos y Motivación en la empresa*. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Vitaller, J.; Mira, J.J. Aranaz, J. y Herrero, J.J. (1991): *Ausentismo por incapacidad laboral transitoria en centros hospitalarios de Alicante*. *Todo Hospital*, 80, 69-75.
- Vroom, V., & Deci, E. (1979). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- Vroom, Victor. (1964) *Work and Motivation*. New York, NY: John Wisley & Sons.

Waterman, R., Peters, T., & Phillips, J. (1980). *Business Horizons: Estructura no Organizada* (págs. 14-26).

Diccionario de la Lengua Española. (1970) Real Academia Española. Decimonovena Edición Editorial Espasa – Calpe S.A.

Diccionario Enciclopédico Abreviado Espasa Calpe. (1974). Séptima Edición, Editorial Espasa Calpe – S.A.

ANEXOS

Anexo A: Cuestionario de Motivación según Modelo Vroom (1964)

Parte 1

Marque con una X en la casilla correspondiente a la respuesta que describa mejor su opción.

1. Género:

1. Femenino ____

2. Masculino ____

2. Edad:

1. 18 a 23 ____

2. 24 a 29 ____

3. 30 a 35 ____

4. 36 a 41 ____

5. 42 a 47 ____

3. ¿Cuál es su situación conyugal actual?

1. Soltero(a) ____

2. Casado (a) ____

3. Unido (a) ____

4. Separado (a) ____

5. Divorciado (a) ____

6. Viudo (a) ____

4. ¿En qué tipo de vivienda habita?

1. Rancho (material de desecho) ____

2. Casa de barrio/ casa rural ____

3. Apartamento en bloque ____

4. Apartamento en edificio ____

5. Habitación alquilada ____

6. Anexo en casa ____

7. Casa urbanización ____

8. Apartamento de lujo ____

9. Quinta / Mansión ____

5. ¿Cuál es el número de personas que vive con usted?

Cantidad _____

6. ¿Cuántas habitaciones para dormir tiene?

Cantidad: _____

7. ¿Cuántos baños tiene?

Cantidad: _____

8. ¿La vivienda donde usted habita es?

1. Propia ____
 2. Alquilada ____
 3. Prestada ____
 4. Propia sin papeles ____
 5. Tomada (invasión) ____
 6. Otras (especificar)
-

9. ¿Tiene teléfono en su casa?

1. No tiene
2. Fijo
3. Celular

10. ¿Tiene servicio de luz en su casa?

1. Si
2. No

11. ¿Cuántos hijos tiene?

1. Ninguno ____ Pasar a la pregunta 14.
2. Uno ____
3. Dos ____
4. Tres o más ____

12. En caso de tener hijos, ¿Asisten al colegio?

1. Si ____
2. No ____

13. En caso de tener hijos, ¿Viven con usted?

1. Si ____
2. No ____

14. ¿Quiénes viven con Ud. en este momento?

1. Jefe del hogar ____
2. Conyugue o compañero ____
3. Hijo(a) o Hijastro(a) soltero sin hijos ____
4. Hijo(a) o Hijastro(a) sin conyugue con hijos ____
5. Hermano(a) ____
6. Nieto(a) ____
7. Hijo(a) o Hijastro(a) con conyugue e hijos ____
8. Otros(a) parientes ____
9. No parientes ____

15. ¿Usted es el jefe del hogar?

1. Si ____
2. No ____

16. ¿Aporta Ud. dinero "regularmente" a otras personas de su entorno cercano que no vivan con Ud.?

1. Si ___ Pasar a la pregunta 17
2. No ___ Pasar a la pregunta. 18

17. ¿Por cuál razón? (Se pueden seleccionar varias opciones)

1. Educación ___
 2. Salud ___
 3. Vivienda ___
 4. Manutención ___
 5. Seguro médico ___
 6. Otras razones (especificar)
-

18. ¿Usted recibe dinero de algún familiar o conocido para hacer sus actividades diarias?

1. Si ___ Pasar a la pregunta 19
2. No ___ Pasar a la pregunta 20

19. En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, ¿De quién recibe dinero para el desarrollo de sus actividades diarias? (Se pueden escoger hasta 2 opciones)

1. De ninguna persona ___
2. De su conyugue / pareja ___
3. De sus padres o hermanos ___
4. De familiares ___

5. De amigos ___
6. Otros. ¿Quiénes? _____

20. ¿Cuál es su nivel educativo?

1. Pre-escolar ___
2. Básica ___
3. Media diversificada y profesional ___
4. Técnico superior ___
5. Universitario ___

21. Tipo de institución donde estudio

1. Pública ___
2. Privada ___

22. ¿Usted quisiera realizar estudios posteriores al curso de formación?

1. Si ___
2. No ___

23. ¿Qué tipo de estudios quisiera realizar?

1. Técnico superior ___
 2. Universitario ___
 3. Otro (especificar)
-

24. ¿Cuál es el cargo que desempeña usted actualmente?

25. ¿Cuál de estas opciones expresa su interés por permanecer en la institución?

1. Para obtener un ingreso de dinero mensual

2. Para conseguir un empleo estable _____

3. Para complacer a mis padres _____

4. Para realizar estudios posteriores _____

5. Para sobresalir entre amigos y familiares

6. Para aprender cosas nuevas y superarme

26. ¿Ud. tiene otro trabajo distinto al que desempeña en la institución, que le aporte algún ingreso?

1. Si _____ Pasar a la pregunta 27.

2. No _____ Pasar a la pregunta 28.

27. ¿Cuál es su ingreso por trabajo al mes? (Bs.F al mes)

a) entre 2.600 y 3.100 _____

b) entre 3.101 y 3.600 _____

c) entre 3.601 y 4.100 _____

e) entre 4.101 y más. _____

28. Antes de desempeñarse en este cargo ¿Ud. había trabajado anteriormente?

1. Si _____ Pasar a la pregunta 29

2. No _____

29. ¿Cuál cargo desempeño?

30. ¿Qué significa el trabajo para Ud.? (se pueden escoger hasta 2 opciones)

1. Es una forma de tener dinero _____

2. Permite crecer como persona _____

3. Es un mal necesario _____

4. Es una forma de aprender cosas nuevas

5. Es un medio para poder asegurar la vejez

31. ¿Qué cree Ud. que es más importante para conseguir un empleo?

1. Tener buenos amigos _____

2. Estar bien capacitado _____

3. Ser un buen trabajador _____

32. ¿Podría decirme que es lo que más le gusta de un trabajo?

1. Que haya un ambiente amistoso _____

2. Que haya posibilidades de ascenso _____

3. Que dé para vivir tranquilo _____

33. Sí Ud. pudiera escoger entre estos tipos de trabajo, ¿cuál escogería?

1. Empresa propia con trabajadores a su cargo____
2. Empleado de una empresa grande____
3. Empleado de un organismo gubernamental____
4. Trabajar usted solo por cuenta propia____

34. Con cuál de las siguientes afirmaciones Ud. se siente identificado. (Se pueden escoger hasta 3 opciones)

1. El trabajo me ayuda a conseguir empleo.____
2. Trabajo porque mis padres así lo quieren.____
3. Asisto al trabajo mientras consigo cupo en la universidad. ____
4. El empleo me sirve para olvidarme de mis problemas. ____
5. El dinero que obtengo, me sirve para ayudarme en mi hogar. ____
6. Mis amigos y familiares se sienten orgullosos porque soy funcionario público.____
7. Con mi trabajo adquiero nuevos conocimientos. ____
8. Trabajo para compartir más con mis amigos. ____

Continuar cuestionario Parte 2

Parte 2

Marque con una X en la casilla correspondiente a la respuesta que describa mejor su opción

No.	Indicadores	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	Cuando encuentro un congestionamiento de tránsito, me regreso a la casa y no voy al trabajo.					
2	Falto al trabajo por la muerte de un familiar cercano.					
3	Cuando recibo críticas sobre mi desempeño en el trabajo, me dan ganas de no ir a la oficina.					
4	Falto al trabajo por tener una citación judicial.					
5	Se me hace difícil cumplir con el horario de trabajo.					
6	Falto al trabajo por asistir a una cita a un organismo oficial para solicitar mi pasaporte, registro o cédula.					
7	Prefiero cumplir con los eventos familiares que acudir a mi puesto de trabajo.					
8	Falto al trabajo para acudir a una cita médica.					