Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Science
Depósito Legal: PPX 200502ZU1950 / ISSN: 1856-1810 / Edited by Fundación Unamuno / Venezuela /
Cita / Citation:
Juan Carlos Escalante (2018)
DESCRIPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS
www.revistanegotium.org.ve / núm. 41 (año 14) pág. 5-16

DESCRIPTION OF THE WORK BEHAVIOR OF UNIVERSITY TEACHERS

DESCRIPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS



Juan Carlos Escalante, MSc.[11]

RESUMEN

El objetivo principal fue describir el comportamiento laboral de los docentes en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago. Según Villaseñor (2013), las organizaciones no pueden controlar 100% a sus empleados, pero sí pueden tomar medidas que reduzcan los problemas en sus comportamientos laborales. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño de campo no experimental, se muestrearon a 98 docentes de la institución antes mencionada. El instrumento fue un cuestionario con base en 8 preguntas cerradas y de selección. Analizado los resultados se concluye que los docentes no asisten a sus labores por incapacidad temporal y legal.
Palabras Calve: Comportamiento laboral, ausentismo, causas legales, incapacidad.

ABSTRACT

The main objective was to describe the teachers' work behavior at the Universidad Nacional Experimental Sur del Lago. According to Villaseñor (2013), organizations can not control 100% of their employees, but they can take measures that reduce problems in their work behaviors. The research was descriptive, with a non-experimental field design, 98 teachers from the institution were sampled. The instrument was a questionnaire based on 8 closed and selection questions. Analyzed the results, it is concluded that teachers are absent from their work due to temporary and legal incapacity.

Keywords: Work behavior, absenteeism, legal causes, disability.

Doi:http://doi.org/10.5281/zenodo.4844001

[1] Licenciado en Administración de empresas agropecuarias, Magister en Gerencia de recursos humanos, profesor horas cátedras de la Universidad de Pamplona, perteneciente al Grupo de Investigación en agricultura y ganadería sostenible (GIAS). Coordinador del Grupo de Investigación para el Desarrollo Agroalimentario y de las Ciencias Sociales (GRIDASIS) de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago Jesús María Semprum. Correo: jcescalante1212@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, en términos generales, se construyen con el fin de alcanzar objetivos que las lleven cada día a niveles más elevados en sus diferentes ámbitos (financiero, humano, productivo, tecnológico); sin embargo, para poder alcanzar estos objetivos se necesita un talento humano comprometido con la institución, de manera que el mismo pueda sumar esfuerzos e identificarse con lo que se desea alcanzar. De igual modo, para poder enfocarse en el logro a obtener, se debería cumplir con los horarios y tiempos establecidos por la organización, pues el tiempo es un recurso que una vez despilfarrado no es posible recuperarlo.

Por otro lado, la ausencia laboral es la falta del trabajador a su puesto de trabajo, en este sentido, el no cumplir con la asistencia a su puesto de trabajo pudiera perjudicar de forma parcial o total el logro de los objetivos organizacionales. Además, las instituciones que presentan mayor ausencia laboral son las que menos tienen probabilidades de surgir o crecer, debido a que se pondría cuesta arriba el logro de las metas.

De acuerdo con lo expresado por Sánchez (2013) El fenómeno del comportamiento y la forma como no asisten los trabajadores a su lugar de trabajo es inherente en todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan. Su manejo es evidentemente importante dentro de los programas de gestión organizativa; por su parte, este tipo de comportamiento genera consecuencias negativas directas e indirectas en las instituciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano. En este sentido, el punto de partida del presente estudio consiste en conocer el escenario en el que se produce un comportamiento de este tipo, en términos de cifras y datos que describan o reflejen la magnitud del fenómeno, los aspectos asociados al mismo, sus consecuencias y su gestión.

Además, las instituciones universitarias, quienes son las encargadas de formar profesionales en una nación, no escapan de esta realidad, por lo que, cuando una universidad presenta la no asistencia a sus puestos de trabajo por parte de su talento humano, podría traer consecuencias no solamente al corto plazo, sino tal vez a largo plazo, porque éstos preparan al profesional que ejercerá en el futuro los ámbitos que puedan impulsar a una nación a su desarrollo o crecimiento y el hecho que no puedan ser formado completamente o alcance todo el contenido programático debido a que sus profesores no se presentaron a laboral.

Por otra parte, el municipio Colón del estado Zulia posee varias instituciones educativas a nivel universitario, siendo éstas un factor de gran importancia en el crecimiento económico y social de la zona, pues la educación universitaria es considerada un derecho humano y un factor estratégico para el desarrollo

nacional, y está orientada a la formación integral, así como permanente de los ciudadanos críticos y reflexivos.

Sobre el asunto, la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago Jesús María Semprum, es una institución de intereses éticos y sociales, cuyo fin es la formación profesional en diferentes niveles con criterios de alta calidad, excelencia y la interacción con la comunidad, contribuyendo de esta manera al pleno desarrollo de la persona humana, mayor bienestar para la sociedad en función de sus valores trascendentales y sus necesidades.

Asimismo, la sede principal de esta universidad cuenta con un grupo de profesores que se encargan de impartir clases en las diferentes unidades curriculares de los programas Administración de Empresas Agropecuarias, Ingeniería de la Producción Agropecuaria, Programa Nacional de Formación en Ingeniería Civil, Programa Nacional de Formación en Informática, Ingeniería de Alimentos y Contaduría Pública. Sin embargo, se han observado problemas en este grupo de docentes, por ejemplo: el incumplimiento de los horarios establecidos, la no culminación de los objetivos programados para cada semestre y la ausencia parcial o total de las horas asignadas para impartir las clases a los estudiantes, así como, el no cumplimiento de las horas administrativas u horas complementarias. De igual forma, se ha notado como los docentes acuden a la institución para firmar su entrada a clases y no imparten las mismas, sino que envían a los alumnos a sus casas mientras ellos salen hacer diligencias personales.

Es importante precisar, que esto pudiera ser causado por circunstancia como el desinterés laboral, falta de compromiso con la institución, bigamia laboral, problemas de salud, ubicación geográfica de los profesores, falta de motivación, estrés, mobbing, poca compensación monetaria, entre otras causas que generan situaciones de ausencia laboral tanto presencial como no presencial.

En consecuencia, esta situación pudiera desarrollar una cultura laboral apática por parte de los docentes donde la ausencia sería recurrente, ocasionando un problema irreversible en los estudiantes, debido a que no se le darían los programas académicos completos y como resultados aún más graves es el estancamiento para el desarrollo de la zona y por ende no contribuiría al progreso de la nación. Además, podría traer secuela como el despilfarro de los fondos del Estado, qué bajo la actual administración pública sean creado campañas para el mejoramiento de la eficiencia de los recursos del estado.

Por esta razón, la investigación tuvo como objetivo principal describir el comportamiento laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago Jesús María Semprum (Unesur), Sede Principal, municipio Colón del estado Zulia-Venezuela.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La educación universitaria es el proceso que está después de la educación secundaria, de igual modo, es importante señalar que la preparación brindada por la educación universitaria es de tipo profesional o académica, de manera que dentro de ella se encuentran los estudios de pregrado, grado (carrera universitaria) y postgrado (Máster y Doctorado) según sea el sistema de titulación profesional y grados académicos de cada universidad.

Asimismo, según la Ley Orgánica de Educación (2009), la educación superior se define como el tercer nivel del sistema educativo; y este, a su vez, articula las etapas de pregrado y postgrado; afirmando lo dicho anteriormente, la educación universitaria representa el nivel de profesionalización de las personas que deciden entrar a este sistema de preparación profesional. Sin embargo, la educación universitaria es regida a través de diferentes instituciones comúnmente llamadas universidades, éstas a su vez se dividen en autónomas, experimentales y privadas; mientras que los institutos y colegios universitarios pueden ser: politécnicos, pedagógicos, tecnológicos, de artes, eclesiásticos, militares o de investigación.

Por otro lado, según Reyero (2014) todos los trabajos relacionados con la intermediación cultural, la distribución de libros o música, por ejemplo, han tenido que adaptarse a una nueva situación marcada por una disminución de los costos de dichos procesos. Aunque la docencia no es en su totalidad una profesión de intermediación fácilmente sustituible, no se puede dejar de reconocer que, en alguna medida, la docencia ha cumplido hasta ahora ese papel. Un docente ha sido y es ni más ni menos que un intermediario entre el conocimiento y el sujeto que aprende. Es, por lo tanto, una de las profesiones que debería haber resultado fuertemente afectada por la expansión de las tecnologías de la información y la comunicación. Lo anterior, pone de manifiesto que los docentes universitarios tienen el poder de ejercer y dirigir dentro de las aulas de clase, sin embargo, en la academia venezolana los docentes comúnmente no pasan por la supervisión de su actividad, excepto a partir de las externalidades, por lo que en este caso la producción académica, que por lo general es incipiente para la nación, los profesores no son evaluados en forma técnica por sus alumnos, ni por sus pares y algunas veces por sus superiores.

Asimismo, cuando un profesor se dedica a otros trabajos y ocupa su tiempo en otras actividades distintas para lo cual se le contrató en el quehacer universitario, se distancia de las aulas y producen lo que hoy en día se llama ausencia laboral, que para Saliba (2014), la ausencia laboral es un fenómeno complejo e inevitable en el ámbito laboral, que se convierte en un serio problema cuando afecta la productividad y produce deterioro en el clima laboral de la empresa.

De este modo, no siempre se puede contar con la presencia de las personas que laboran en una organización, por ello, se ausentan a sus jornadas de trabajos dando como resultado la ausencia laboral, la cual es toda aquella falta o abandono del puesto de trabajo y de los deberes relacionados al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

También, para Madero y Olivas (2016), las teorías del comportamiento organizacional han estado evolucionando en el transcurso del tiempo y se han estado integrando diversos temas en los procesos empresariales y de investigación, por lo que, la motivación en el trabajo es un factor determinante para el logro de una mayor eficiencia profesional, estas motivaciones laborales, después del incentivo económico, son la estabilidad de vida y las relaciones interpersonales.

No obstante, la ausencia laboral de los docentes en las instituciones universitaria pudiera haberse convertido en un acto recurrente cada vez más común, por lo que genera una serie de problemas de carácter académico, económicos y de principios éticos en las universidades venezolanas, hasta tal punto que no existen ni siquiera mecanismos o planes que controlen o prevengan esta situación tan alarmante que perjudica no solamente a la institución sino que también a la generación de estudiantes que están formando.

Sin embargo, García y Martínez (2016), manifiestan que los trabajadores que más tendencia presentaron la ausencia fueron los solteros, de los grupos de edad más jóvenes y sin hijos. Ellos que este fenómeno pudiera ser la necesidad económica y el sentido de responsabilidad que se incrementan con el matrimonio y la presencia de hijos.

Las causas de la ausencia pueden ser múltiples, sin embargo, según Terrasa (2005), las causas son las siguientes:

Incapacidad temporal: Es la situación en la que se encuentran los empleados que temporalmente no pueden trabajar debido a enfermedad común o profesional o accidente, sea o no laboral, mientras reciban asistencia, como son: Accidente de trabajo, enfermedad, Maternidad, entre otros.

Causas legales: Estas están dadas por el cumplimiento de sus horas laborales originadas por situaciones establecidas en la ley, entre ellas están: Matrimonio, Nacimiento de hijo o adopción, cumplimiento del deber inexcusable de carácter público, actividad sindical, entre otros.

Causas psicológicas: Son aquellas causadas por situaciones psicológicas del individuo que se ausenta a sus horas laborales. Entre ellas están: estrés, falta de motivación, clima organizacional, mobbing, bournout, entre otros.

Ausencia voluntaria: Es una ausencia común, el cual consiste en faltar a sus jornadas de trabajo de forma voluntaria e injustificada. Son ausencias al trabajo que carecen de causas exógenas o motivacionales, la fuerza que les impele a no asistir es mayor que la que les motiva para acudir a trabajar; existe un pequeño porcentaje de empleados que carecen de la suficiente responsabilidad o autodisciplina para cumplir con sus obligaciones laborales. En la mayoría de los casos esta se justifica mediante una enfermedad simulada y legitimada por un médico. En muchos casos, la enfermedad es real pero el empleado prolonga innecesariamente la situación. Se caracterizan por bajas frecuentes, pero de corta duración.

METODOLOGÍA

El estudio fue tipo descriptivo, debido a que buscó información acerca de un hecho o fenómeno, se hizo una descripción del comportamiento laboral de los docentes, con el fin de descubrir sus cusas y cuáles son las características de este fenómeno. En este orden de ideas, el presente trabajo, corresponde a una investigación de tipo analítico-descriptiva, de acuerdo con Hurtado (2014), este tipo de investigación tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos más evidentes, además propicia el estudio y la comprensión más profunda del evento en estudio.

Mientras que, la población fue conformada por veinticinco (325) docentes que laboran en la sede Principal de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (Unesur) para el semestre AR-2015, según datos suministrados por la Dirección de Talento Humano, quienes aportaron una serie de datos relevantes para el estudio en cuestión. Según Palella y Martins (2012) “el muestreo intencional el investigador establece previamente los criterios para seleccionar las unidades de análisis y los criterios de selección”. Se tomó como muestra un 30% del total, lo que representa la cantidad de 98 docentes distribuidos en los diferentes programas de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago. La técnica que se seleccionó para dar respuesta al objetivo de la investigación fue la encuesta, la cual se realizó a partir de un cuestionario que contiene las preguntas formuladas al encuestado. Por medio de esta técnica se recabó la información precisa, y estuvo estructurada con una serie de preguntas cerradas. La misma es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como el proceso de recolectar información directamente de la realidad, a través de la participación del investigador, quien observa y registra información. Por su parte, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

El cuestionario tuvo un diseñado con alternativas de respuestas en una escala de Likert, con ocho (8) ítems los participantes tuvieron que escoger entre las siguientes alternativas: Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca. La validez del instrumento fue evaluada por parte de tres (3) expertos en la materia,

en el área metodológica y de contenido, quienes revisaran la pertinencia de los ítems; así como también, la redacción y ortografía de cada uno de ellos, lo cual permitió elaborar el cuestionario definitivo para realizar luego, la respectiva aplicación del instrumento. Los resultados obtenidos se presentaron en cuadros y gráficos estadísticos. Donde los ítems se agruparán por indicadores, incluyendo sus respectivas frecuencias y porcentajes. Para visualizar estos datos se elaborarán gráficos de barras, posteriormente se realizará el análisis descriptivo de los resultados, que facilitará la formulación de conclusiones y elaboración de las recomendaciones.

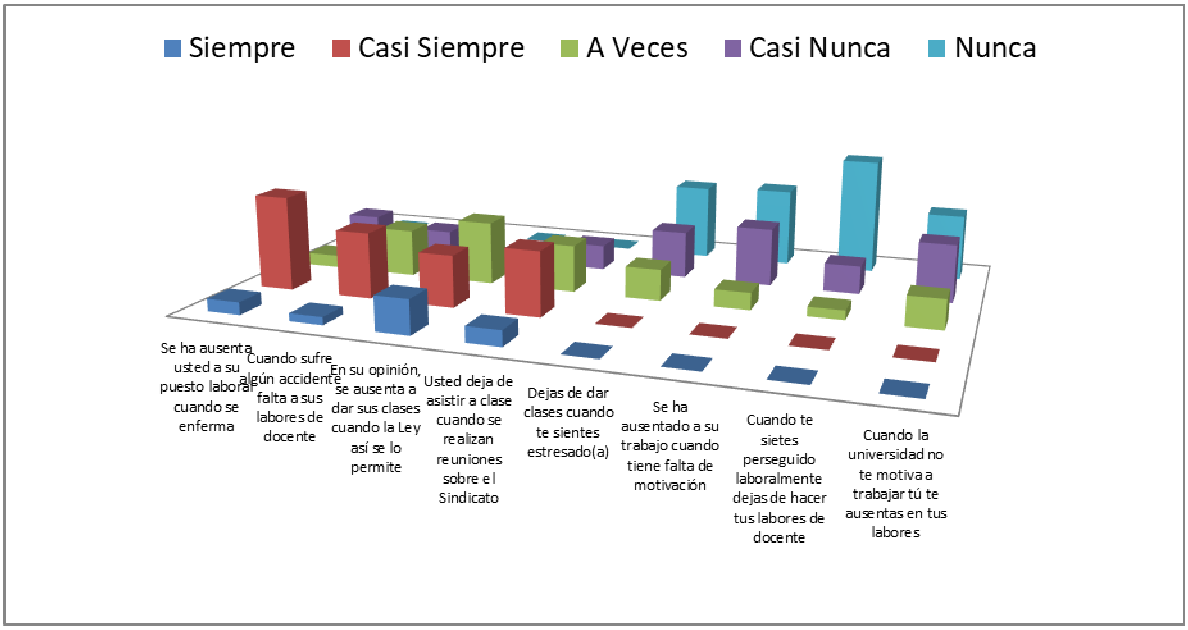
RESULTADOS

Cuadro 1. Comportamiento laboral

Nº	ITEM	ALTERNATIVAS											
		Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		TOTAL	
		SI						NO					
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
1	Se ha ausenta usted a su puesto laboral cuando se enferma	8	8	60	61	8	8	22	23	0	0	98	100
2	Cuando sufre algún accidente falta a sus labores de docente	5	5	42	43	30	31	16	16	5	5	98	100
3	En su opinión, se ausenta a dar sus clases cuando la Ley así se lo permite	22	22	33	34	40	41	3	3	0	0	98	100
4	Usted deja de asistir a clase cuando se realizan reuniones sobre el Sindicato que usted pertenece	10	10	41	42	30	31	16	16	0	0	98	100
5	Dejas de dar clases cuando te sientes estresado(a)	0	0	0	0	20	20	30	31	48	49	98	100
6	Se ha ausentado a su trabajo cuando tiene falta de motivación	0	0	0	0	11	11	37	38	50	51	98	100
7	Cuando te sietes perseguido laboralmente dejas de hacer tus labores de docente	0	0	6	6	74	75	18	19	0	0	98	100
8	Cuando la universidad no te motiva a trabajar tú te ausentas en tus labores	0	0	3	3	50	51	4	4	41	42	98	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Comportamiento laboral



Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que para el ítem “se ha ausentado a su puesto laboral cuando se enferma” el 61% opina que casi siempre se ha ausentado a su puesto laboral cuando se enferma, mientras que un 23% manifiesta que casi nunca lo hacen, otro 8% siempre lo hacen y un 8% más afirman que a veces; en el ítem “cuando sufre algún accidente falta a sus labores de docente” el 43% casi siempre lo hacen, el 31% manifiestan que a veces, otro 16% casi nunca, además un 5% siempre lo hacen y otro 5% nunca lo hacen; así como las opiniones sobre si “se ausenta a dar sus clases cuando la Ley así se lo permite” un 41% de los encuestados a veces lo hacen, un 34% dice que casi siempre, otro 22% afirma que siempre lo hacen, y un 3% que casi nunca lo hacen; en el ítem “usted deja de asistir a clase cuando se realizan reuniones sobre el Sindicato” el 42% dijo que casi siempre, un 31% que a veces, 16% que casi nunca y otro 10% que siempre lo hacen.

Por otro lado, en el ítem “dejas de dar clases cuando te sientes estresado(a)” el 49% expresa que nunca, un 31% que casi nunca y el 20% restante que a veces lo hacen. En cuanto al ítem “se ha ausentado a su trabajo cuando tiene falta de motivación” un 51% manifestó que nunca, otro 38% que casi nunca y el 11% restante que a veces lo hacen. Para el ítem “cuando te sietes perseguido laboralmente dejas de hacer tus labores de docente” un 75% afirma que nunca lo hacen, un 19% que casi nunca lo hacen y el 6% restante que a veces lo hacen. Asimismo, para el ítem “cuando la universidad no te motiva a trabajar te ausentas

en tus labores" el 43% nunca lo hacen, un 38% casi nunca y otro 19% a veces se ausentan.

Según lo expresado por Terrasa (2005), las causas de la ausencia laboral son las siguientes: Incapacidad temporal, que es la situación en la que se encuentran los empleados que temporalmente no pueden trabajar debido a enfermedad común o profesional o accidente. Causas legales, están dadas por el cumplimiento de sus horas laborales originadas por situaciones establecidas en la ley. Causas psicológicas, que son aquellas causadas por situaciones psicológicas del individuo que se ausenta a sus horas laborales como el estrés y falta de motivación. Ausencia voluntaria, el cual consiste en faltar a sus jornadas de trabajo de forma voluntaria e injustificada.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los dos primeros ítems están relacionados con el indicador de Incapacidad temporal y para la mayoría de los docentes de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago en su sede principal, tomando en cuenta que las alternativas de Casi Siempre y Siempre, la probabilidad es favorable, en el que se puede apreciar un (si), entonces si se ausentan por enfermedades y accidentes tal como lo afirma la teoría de Terrasa (2005) donde expresa que la situación en la que se encuentran los empleados que temporalmente no pueden trabajar debido a enfermedad común o profesional o accidente, sea o no laboral, mientras reciban asistencia, como son: Accidente de trabajo, enfermedad, Maternidad, entre otros, aunque claramente se aprecia en los resultados que un grupo (no mayoritario) considerable a veces y casi nunca se ausentan.

Asimismo, los ítems tres (3) y cuatro (4) se relacionan con el indicador de Causa legales y se observa como de forma mayoritaria los docentes universitarios si se ausentan cuando existe alguna causa que lo ampare las leyes venezolanas, que de acuerdo a lo dicho por el autor antes mencionados están dadas por el cumplimiento de lo dichos en las leyes como es el caso de reuniones con sindicatos, además, existe un número considerable que se mantiene en un terreno neutral con respecto a este indicador.

Por otro lado, en cuanto a los ítems cinco (5) y seis (6) perteneces al indicador de las causas psicológicas y los resultados fueron muy claros los encuestados mayoritariamente dijeron que no, ya que las opciones Casi Nunca y Nunca, se acerca a la posibilidad desfavorable que también puede ser un (no) por respuesta; y de acuerdo lo dicho por Terrasa (2005) las causas psicológicas, son causadas por situaciones psicológicas del individuo que se ausenta a sus horas laborales como el estrés y falta de motivación, quedando en evidencia que esa causa no está presente en los docentes de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.

De igual forma, en los ítems siete (7) y ocho (8) que tienen relación con el indicador ausentismo voluntario la gran mayoría de los encuestados afirmaron que A veces se ausentan voluntariamente de supuesto de trabajo, por lo que se mantienen en un terreno neutral en cuanto a la ausencia, aunque un porcentaje cercano al 50% afirman que no lo hacen, por lo que la ausencia voluntaria según el autor antes mencionado es un ausentismo injustificado, y éste se encuentra presente en los docentes de forma parcial.

CONCLUSIONES

Dentro de las universidades los docentes juegan un papel protagónico en la formación académica, por lo que el factor comportamiento laboral se convierte en un elemento fundamental dentro de las instituciones si se quiere formar a los profesionales que buscarán soluciones a los problemas de una nación.

Es por ello por lo que dentro de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago el comportamiento laboral de los docentes está influenciado por la ausencia laboral, razón por la cual dio pie a la realización de la presente investigación, por lo que las organizaciones debe mantener bajo la ausencia de sus trabajadores en sus puestos de trabajo y tenerlos dentro de sus filas, debido a que este factor modifica de gran manera los costos generando problemas financieros, además, las organizaciones no podrían llegar a sus metas si su talento humano no va a trabajar. Atendiendo esto, al describir el comportamiento laboral de los docentes en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, Sede Principal, se concluyó que las causas de la ausencia son por incapacidad temporal y legales; de acuerdo con lo visto en los resultados la primera está dada debido a que los docentes por razones de enfermedad o accidentes se ausentan a las aulas de clases por estos motivos; en cuanto a la segunda causa está dada por ausentismos que tienen que ver con permisos estipulados en las leyes o contratos.

REFERENCIAS

García Víctor y Martínez Rebeca (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Año VI, Revista Retos No.11: 2016

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.) México D.F, México: Mc Graw – Hill.

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970. Caracas - Venezuela

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial N° 5.929, agosto de 2009. Caracas - Venezuela

Madero Sergio y Olivas Miguel (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. Revista Estudios Gerenciales, vol. 32,

núm. 138, enero-marzo, 2016, pp. 51-59 Universidad ICESI Cali, Colombia

Palella, S y Martin, F (2012) metodología de la investigación cuantitativa. Tercera edición. Caracas: FEDUPEL.

Reyero, D. (2014). La excelencia docente universitaria. Análisis y propuestas para una mejor evaluación del profesorado universitario. Revista Educación XX1, 17 (2), 125-143. doi: 10.5944/educxx1.17.2.11482.

Saliba T J Rea (2014). Absentismo laboral por patología odontológica y médica en una industria de gran porte del sector mecánico y mueblero. Med Segurtrab. Universidad del Rosario. Escuela de medicina y ciencias de la salud.

Sánchez, Diana (2013). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud Bosque, Volumen 5 Número 1 Págs. 43-54. Universidad El Bosque. Colombia.

Terrasa St. Pau, (2005) Ausentismo Laboral. Club Cecot Recursos Humanos. Barcelona

Villaseñor, B. (2013). Estrategia para disminuir el ausentismo laboral. Uhma Consultoría en Salud SAPI de CV. Ciudad se México.