

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"MOTIVACIONES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL EN UNA
COMPAÑÍA DE ALIMENTOS DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA."**

TESIS DE GRADO

EMILIANO JOSÉ TOMÁS BARRIENTOS PORRAS
CARNET 23306-11

ESCUINTLA, ENERO DE 2016
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"MOTIVACIONES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL EN UNA
COMPAÑÍA DE ALIMENTOS DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

EMILIANO JOSÉ TOMÁS BARRIENTOS PORRAS

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO

ESCUINTLA, ENERO DE 2016
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. JOSE ANTONIO GARCIA PEREZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. MARIA DE LA LUZ DE LEÓN GUEVARA



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Sede Regional Escuintla
Teléfono: (502) 78892429
Escuela Oficial Urbana "15 Septiembre"
1a. Avenida 3-40 zona 1
Escuintla, 05001
sedeesc@uri.edu.gt

Escuintla, 07 de noviembre del 2015


Consejo de Facultad
Universidad Rafael Landívar

Estimados señores:

Atentamente me dirijo a ustedes para informarles que he leído y revisado el estudio de Tesis del alumno **Emiliano José Tomás Barrientos Porras**, carné 2330611, quien actualmente cursa el último año de la carrera de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, titulada: "**Motivaciones psicosociales que inciden en el ausentismo laboral en una compañía de alimentos del departamento de Escuintla**".

Después de revisar el trabajo de investigación, considero que el estudio antes mencionado llena los requerimientos establecidos por la Facultad; por tal motivo, solicito nombramiento de revisor para la evaluación del mismo.

Atentamente,



Mgtr. José Antonio García Pérez
Asesor de Tesis
Código de Docente: 1910

En Todo Amar y Servir
San Ignacio de Loyola



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 051181-2015

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante EMILIANO JOSÉ TOMÁS BARRIENTOS PORRAS, Carnet 23306-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), de la Sede de Escuintla, que consta en el Acta No. 05589-2015 de fecha 14 de diciembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"MOTIVACIONES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL AUSENTISMO LABORAL EN UNA COMPAÑÍA DE ALIMENTOS DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 27 días del mes de enero del año 2016.



Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

A: Osmunda Ramírez Quiñonez

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por ser mi guía incondicional en todo momento, ayudarme a encontrar el rumbo en momentos difíciles y por la inmensa sabiduría otorgada a mi persona cuando más la necesite.

A MI MADRE: Gracias, siete letras que no son suficientes para demostrar la gratitud que siento hacia la mujer que me dio el soporte durante toda la vida; amor incondicional, apoyo en momentos difíciles son algunas de las miles de cosas que aportado en mi vida.

A MI PADRE: Siempre he escuchado sus sabios consejos me han ayudado a ser la persona que hoy soy.

A MI HERMANA: Por compartir día a día con migo y brindarme su apoyo durante mi carrera.

A MI BISABUELA: Por su amor incondicional, su paciencia, su lealtad y su fe en mí. Siempre será una persona excepcional en mi corazón quien me enseñó a soñar, amar, vivir, reír y ser una mejor persona cada día.

A MI ABUELA: Por siempre brindar apoyo incondicional y corregirme en los momentos oportunos.

A ELLA: Por entenderme, apreciarme, ayudarme, escucharme y ser incondicional con su amor hacia mí.

ÍNDICE

| CONTENIDO | PÁGINA |
|--|---------------|
| I. INTRODUCCIÓN | 01 |
| 1.1. Ausentismo laboral | 11 |
| 1.2. Motivaciones psicosociales | 20 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 29 |
| 2.1 Objetivos | 30 |
| 2.1.1 Objetivo general | 30 |
| 2.1.2 Objetivos específicos | 30 |
| 2.2 Hipótesis | 31 |
| 2.3 Variables o elementos de estudio | 31 |
| 2.4 Definición de variables | 31 |
| 2.4.1 Definición conceptual | 32 |
| 2.4.2 Definición operacional | 33 |
| 2.5 Alcances y límites | 34 |
| 2.6 Aporte | 34 |
| III. MÉTODOS | 35 |
| 3.1. Sujetos | 35 |
| 3.2. Instrumentos | 37 |
| 3.3. Procedimiento | 41 |
| 3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística | 42 |
| IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS | 43 |
| V. DISCUSIÓN | 50 |

| | | |
|--------------|------------------------|----|
| VI. | CONCLUSIONES | 53 |
| VII. | RECOMENDACIONES | 55 |
| VIII. | REFERENCIAS | 56 |
| | ANEXOS | |

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar si las motivaciones psicosociales establecidas para la siguiente investigación tienen relación con el ausentismo laboral en una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla. Para el cual se estudiaron 50 colaboradores mediante un muestreo discrecional, debido a que los individuos debían cumplir algunos requisitos para formar parte de la investigación, los cuales pertenecen a áreas operativas de la organización en su mayoría de género masculino comprendidos en entre las edades de 19 a 51 años de edad.

Para la obtención de datos se utilizó la escala de motivaciones psicosociales MPS, elaborada por J.L. Fernández, la que fue diseñada para determinar los distintos procesos motivacionales inmersos en una estructura dinámica, determinados por cinco componentes básicos de la conducta aplicados en el ámbito laboral.

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional, utilizando la medida estadística de coeficiente correlacional de Pearson con un intervalo de significancia de 0.05, debido a que está define la fuerza y dirección de las variables, para determinar la incidencia entre las variables se realizó análisis de varianza. De acuerdo con los resultados se determinó que no existe correlación estadísticamente significativa por el bajo nivel de la correlación entre las variables, de igual forma se determinó en promedio los colaboradores se encuentran con una motivación psicosocial media alta, según los criterios de la presente investigación.

Se concluyó que se acepta la H_0 . La cual indica que no existe correlación entre las variables, determinando que el ausentismo se debe a otras causas no motivacionales. Y se sugiere hacer un estudio exploratorio con el objetivo de determinar las causas del ausentismo dentro de la organización.

I. INTRODUCCIÓN

En toda organización se conoce que el recurso humano es el que brinda el dinamismo sin importar si la misma es de servicios o de bienes, pública o privada, lucrativa o no; sin embargo en todas existe el problema de establecer políticas que se adecuen a las necesidades del personal y de la misma organización. En ese sentido el ausentismo es un factor que genera inconvenientes en el cumplimiento de objetivos que la organización posee, con esto se afecta el desempeño generando pérdidas a la organización.

En Guatemala el ausentismo laboral está en creciente aumento por múltiples causas, se conoce que los individuos poseen problemas sociales, personales y laborales; sin embargo la ausencia a sus labores no solo genera déficit económico sino que genera desorganización a programaciones establecidas, sin mencionar que se ve afectada la calidad. La compañía donde se realizó el presente estudio no es la excepción respecto del al tema, afectando el trabajo en equipo, compromiso, orientación al cliente, respeto y creatividad e innovación, siendo estos los valores corporativos de la organización. Como parte del compromiso de la organización se abordó el tema para conocer el ausentismo dentro de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla y con ello brindar al trabajador condiciones satisfactorias para su mejor desempeño.

Se debe identificar los principales criterios de diferentes autores en relación a las dos variables a estudiar, tanto el ausentismo que se considera como la suma de los períodos en que un empleado se ausenta a sus labores, como la motivación en cada individuo en sus ejes siendo estos la intensidad, dirección y persistencia y en investigaciones que aborden esta temática. Lo que genera el interés de realizar la presente investigación y con ello poder determinar las diferentes motivaciones psicosociales que inciden en la clara ausencia del personal en sus labores.

A continuación se presentan algunos antecedentes de autores nacionales que se han dado la tarea a realizar investigaciones de las variables antes mencionadas:

Maldonado (2013) en su estudio de tipo descriptivo, tuvo como objetivo establecer la relación del ausentismo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la dependencia de aguas de la municipalidad de Quetzaltenango EMAX. Para la realización del mismo fue empleada la escala de motivaciones psicosociales que consta de 173 ítems, esta escala evalúa 6 factores que son: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima / autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad. Y 5 componentes que son: activación motivacional, expectativa, ejecución, incentivo, satisfacción. La población estuvo conformada por 31 trabajadores del área administrativa de la dependencia de aguas del departamento de Quetzaltenango, la misma constó de 8 mujeres y 23 hombres, comprendidos entre 29 y 55 años. La metodología estadística utilizada fue sumatoria de frecuencias, cálculo de frecuencias porcentual y gráficas. Los resultados fueron que en la organización existe un nivel alto de insatisfacción laboral correspondiente al 52%, de igual forma se determinó 74% es el nivel de ausentismo por lo que se refleja que el ausentismo se da por falta de motivación, comunicación y falta de compensaciones. Se Concluyó que si existe amplia relación entre el ausentismo y la satisfacción de los empleados. Por lo que se recomendó la implementación de un plan de compensaciones y comunicación asertiva entre colaboradores y jefes para realizar mejoras en las diferentes áreas.

Por su parte Lemus (2011) realizó su tesis de tipo descriptiva, el objetivo de la investigación fue determinar las causas que originan el ausentismo y su impacto en la productividad del trabajo en las empresas de call center ubicadas en zona 10 y 13 de la ciudad capital. Fueron utilizados dos instrumentos, uno para supervisores y otro para los agentes telefónicos, el primero de ellos consta de 17 ítems los cuales permitieron la determinación de las causas del ausentismo y su impacto en

la planificación, el segundo consta de 10 ítems que tuvieron el objetivo determinar el punto de vista de los agentes telefónicos ante las ausencias. El estudio fue realizado con 40 operadores telefónicos y 10 supervisores de 4 diferentes empresas de call center. La metodología estadística utilizada fue sumatoria de frecuencias, cálculo de frecuencias porcentual y gráficas. En los resultados obtenidos se destaca que el 40% indican que el transporte es la causa por la que se ausentan a sus labores, un 20% se ausenta por estudios, enfermedad propia o de un familiar, de igual forma un 80% indica que la ausencia de un agente genera sobrecarga laboral. Concluyó que las causas principales de las ausencias son la falta de transporte y los estudios debido a que en su mayoría el recurso humano de las empresas de call center son estudiantes universitarios. Recomendó elaborar turnos de labores más cortos debido a que con esto sus trabajadores podrán poseer tiempo adicional para estudios, así como la viabilidad de brindar transporte en turnos nocturnos al personal.

De igual manera Ramírez (2010) quien realizó una investigación dirigida de forma descriptiva, en la que tuvo como objetivo determinar los factores psicosociales que promueven el estrés laboral y los principales efectos en el desempeño y motivación laboral. Para la obtención de datos se utilizaron dos instrumentos; el primero conformado por 32 preguntas cerradas con resolución mediante una escala de Likert, con el objetivo de detectar el nivel de estrés laboral; el segundo es un formato de observación utilizado para percatarse del comportamiento durante la prueba, el ambiente de trabajo, las relaciones entre pares y superiores. La población utilizada se conformó por 22 colaboradores pertenecientes al área de nóminas del departamento de recursos humanos. La metodología estadística utilizada fue cálculo de frecuencias porcentual y gráficas. En los resultados obtenidos se determinó que en su mayoría los colaboradores presentan un nivel por encima del 50% de estrés laboral por la asignación de actividades complejas, cambios

repentinos y la falta del desarrollo profesional. Se concluyó que existen factores psicosociales como la falta de educación profesional, la organización de tareas complejas y cambios abruptos, lo que eleva los niveles de estrés laboral en el personal. Recomendó la creación de un programa de prevención y reducción de niveles de estrés en los colaboradores.

Según González (2009) en su tesis descriptiva, adquirió el propósito de identificar las causas de la falta de motivación y su repercusión en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de productos farmacéuticos. Mediante un encuesta de clima organizacional de tipo Likert con 88 ítems con el objetivo de encontrar el grado de motivación personal en cada sujeto. Se realizó un muestreo estadísticamente representativo del 55% de la población haciendo un total de 171 personas. Los resultados muestran un promedio del 55% en los distintos aspectos evaluados incidentes en la motivación del personal visualizando un bajo nivel en el indicador de satisfacción laboral siendo el ideal el 75%, considerando entonces que es el personal está desmotivado. Concluyó que el factor crítico es la remuneración por el trabajo realizado, sabiendo que el salario no es lo más importante para la motivación de un trabajador, sin embargo cuando este cubre por completo las necesidades de la persona se convierte en un factor sumamente incidente, también se detectaron otros factores secundarios que inciden en la desmotivación como la falta de cooperación entre pares y la poca capacitación. Recomendó incrementar un programa de reconocimientos e incentivos que sea implementado como una política de ingresos variables, de igual forma brindar acciones encauzadas al trabajo en equipo.

Asimismo Díaz (2006) en su estudio de tipo correlacional casual, tuvo objetivo de encontrar la conexión que existe entre la satisfacción laboral y el ausentismo de los docentes del Colegio Capouilliez en sus niveles pre primario, primario y secundario, de igual forma presenta una hipótesis alternativa en la que afirma que existe correlación estadísticamente significativa

entre la satisfacción laboral y el ausentismo del personal docente el colegio antes mencionado. Para la evaluación de las variables se utilizó un registro de marcas, esto en cuanto al indicador de ausentismo, por otra parte para medir la satisfacción laboral se utilizó un cuestionario de tipo Likert que consta de 35 preguntas, finalmente se obtuvo la relación de las variables mediante la correlación de Spearman. Se evaluó un total de 40 docentes de los tres niveles antes mencionados; de sexo masculino y femenino entre 18 y 55 años, de 0 a 15 años de antigüedad en la organización. Los resultados muestran que los docentes se encuentran satisfechos respecto al tema de comunicación entre jefes y ellos, sin embargo consideran que la compensación no cubre sus necesidades básicas y manifiestan la falta de compensadores no económicos que consigan la motivación e identificación del personal con la institución. Se concluyó que si existía correlación estadísticamente significativa entre las dos variables de estudio con lo que se confirma la hipótesis alternativa. Recomendó la creación de un plan de compensaciones económicas directas e indirectas para la mejora de la satisfacción laboral de los docentes.

Por otro lado Nolasco (2006) realizó un estudio descriptivo, con el objetivo de determinar los factores psicosociales que tienen influencia en el desempeño académico de las estudiantes que trabajadoras de la escuela de psicología. Se realizó una entrevista estructurada de 11 preguntas, con el fin de conocer las actividades que realizan las mujeres estudiadas, de igual forma se aplicó un test que consta de 19 ítems que permitió conocer el nivel de estrés que ellas manejan, por último se tomó el testimonio de algunas evaluadas. La muestra utilizada fue intencional con mujeres que cumplieran los criterios de lo solicitado por el estudio la cuales están comprendidas en las edades de 20 a 45 años, pertenecientes a la jornada nocturna, con un total de 60 mujeres. La metodología estadística utilizada fue cálculo de frecuencias porcentual y gráficas. Los resultados indicaron que ellas tienen que doblar esfuerzos para la obtención de sus metas debido a que un 64% de las

encuestadas indican que no dedican tiempo a su recreación física y mental derivado de la delegación de actividades asignadas a nivel socio cultural, de igual forma un 24% indica que poseen malestares físicos debido al estrés. Concluyó identificando la problemática psicosocial de la mujer que labora y estudia por la cultura de la sociedad guatemalteca. Recomendó a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, poner en práctica políticas que demuestren que tanto mujeres como hombres tienen los mismos derechos y responsabilidades en los ámbitos social, laboral y familiar.

Según lo expuesto con anterioridad se han realizado diferentes estudios que evalúan las variables de la presente investigación brindando soporte a la misma de igual forma a continuación serán presentados algunos estudios realizados en el ámbito internacional:

Cardoso y Velarde (2013) presentaron un estudio descriptivo, con el objetivo de identificar el grado de relación entre el ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de hospital pediátrico del municipio de Guaymallén, provincia Mendoza, Argentina. De igual forma se presentó la hipótesis: Existe relación entre el ausentismo y la satisfacción laboral. Para la obtención de datos se utilizó una encuesta a modo de cuestionario anónimo con 23 ítems con el fin de identificar las características de los sujetos, la satisfacción laboral y las causas de ausentismo. Se trabajó con el 100% de la población debido a que la misma es bastante pequeño totalizando 30 enfermeras. Se estableció la relación entre las variables mediante el método de correlación. Los resultados denotaron que si existe correlación en las variables estudiadas. Se concluyó que existen diferentes tipos de ausentismo generados por diferentes causas como reposo médico por enfermedades cortas, de igual forma por la falta de liderazgo y supervisión, así como incidencia en el factor económico debido a que este satisface las necesidades del personal. Recomendó

establecer un mecanismo de retroalimentación para solventar las inquietudes de su personal para no afectar el desempeño laboral.

Por su parte, Jaén (2010) realizó una investigación, que fue dividida en tres fases la primera un estudio descriptivo, la segunda correlacional y la última es de carácter predictivo, la investigación fue realizada en una empresa ubicada en la Ciudad de México. El objetivo de la investigación fue el conocimiento de las variables personalidad y motivación y su respectiva percepción de factores psicosociales de un entorno organizacional. En función a las variables a estudiar se utilizaron diferentes instrumentos que son: Cuestionario de datos biográficos con el fin de conocer específicamente las características de los sujetos, Escala de Motivaciones Psicosociales MPS que consta de 173 ítems, esta escala evalúa 6 factores que fueron: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima / autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad, y 5 componentes que son: activación motivacional, expectativa, ejecución, incentivo, satisfacción; Cuestionario “Big Five” BFQ integrado por 131 ítems y compuesto por las dimensiones energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental, con una escala de distorsión de 12 elementos; cuestionario multidimensional DECORE que se compone de 44 ítems de escala tipo Likert evaluando los factores psicosociales: recompensas, apoyo organizacional, demandas cognitivas y control, por último el rendimiento laboral medido mediante evaluaciones proporcionadas por la organización. El grupo de participantes consta de 368 trabajadores vigilantes de seguridad con un rango de edad de 18 a 69 años de edad, con distintos rangos de estudio desde secundaria hasta personas sin estudio alguno. La metodología estadística utilizada fue correlación para describir la relación lineal entre las variables. En la obtención de resultados se determinó que las relaciones encontradas en las variables motivación y personalidad presentan valores relativamente bajos, mientras que en la correlación entre motivación y factores psicosociales una

mínima correlación inversa. Concluyó que se debe mejorar las herramientas de apoyo para un criterio empresarial de costo beneficio para que la organización logre mejorar la relación entre las variables. Recomendó seguir estructurando el entorno laboral y las razones de fondo del nivel de eficiencia de los colaboradores de toda organización.

Según Trejos y Heredia (2010) presentaron un estudio realizado en el departamento de Risaralda, Municipio de Pereira Colombia, desglosado en dos fases la primera fue de tipo exploratorio y posteriormente la final fue de tipo descriptivo. El objetivo de la misma fue determinar el costo y la causa del ausentismo laboral en empresas afiliadas a una asociación, para esto medir la incidencia en la productividad y competitividad de las organizaciones. Para la obtención de datos se diseñó un formato de recolección el cual fue entregado a las empresas dividido en tres secciones: a) referente a información de la empresa, b) referente a información del área de salud ocupación y c) información respecto al ausentismo laboral. Por la naturaleza del estudio la muestra no corresponde a sujetos, en cambio a cantidad de empresas siendo un total de 23 empresas participantes todas pertenecientes a una misma asociación con diferentes giros de negocio, representando un 60% de empresas que se encuentran del comité de salud ocupacional de la misma asociación. La metodología estadística utilizada fue cálculo de frecuencias porcentual y gráficas. Los principales resultados demuestran que el ausentismo es generado en su mayoría por enfermedad, se considera que el costo del ausentismo no es absorbido directamente por la empresa sino por el seguro social, sin embargo los costos y efectos que generan la ausencia si afectan 100% a la organización. Se concluyó dentro de las 23 empresas que colaboraron el costo asciende a un aproximado de \$ 2.100,000 en 2008, asimismo la incidencia en faltas por enfermedades, accidentes, licencias de distintos tipos afectan en los procesos tanto administrativos como operativos. Se recomendó que se realicen jornadas de prevención de ausentismo con

regularidad y un programa de capacitación a los encargados del área de salud ocupacional para dotarlos de las estrategias para la prevención del ausentismo laboral.

De igual forma, Schubert (2009) realizó una investigación de tipo descriptiva, la cual presentó como objetivo determinar si los factores motivacionales repercuten en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución autónoma de la ciudad de San Salvador, de igual forma se planteó la hipótesis: los factores motivacionales tienen relación significativa con desempeño laboral. El instrumento utilizado para la obtención de datos fue la escala de motivaciones psicosociales MPS que consta de 173 ítems, esta escala evalúa 6 factores que son: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima / autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad. La muestra utilizada fue de 156 personas, 80 de sexo masculino y 76 de sexo femenino. La metodología estadística utilizada fue cálculo de frecuencias porcentual y gráficas. Los resultados muestran que no existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis nula al no existir correlación entre los factores. Se concluyó que ninguno de los factores evaluados es dependiente a lo demostrado en la evaluación del desempeño. Recomendó que a las organizaciones deben mantener niveles altos de aprobación social, reconocimiento y desarrollo humano para que los colaboradores mantengan su buen desempeño.

Asimismo, Borda y Sánchez (2008) presentaron un estudio de carácter descriptivo con un nivel exploratorio. El objetivo de la investigación fue la identificación de los factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral en colaboradores vinculados a una empresa de Bogotá, Colombia. Para la captación de los datos se elaboró una entrevista semiestructurada siendo su objetivo la obtención de información sociodemográfica, factores psicosociales y ausentismo laboral, de igual forma fue elaborada una guía de observación con el fin de conocer la dinámica

laboral que existe en los diferentes procesos de la empresa. La investigación fue realizada con 59 personas administrativas de distintas áreas de la organización y niveles jerárquicos. Se realizó un acercamiento exploratorio para determinar la relación laboral de los trabajadores. Según los resultados obtenidos se determinó que existe incidencia en los factores psicológicos, físicos y ergonómicos intrínsecamente ligados al ausentismo, siendo esto más evidente en el género masculino por los hábitos que ellos poseen. Se llegó a la conclusión que en esta organización deben generar proceso de mejoramiento orientados a la contribución de la calidad de vida de los colaboradores. Se recomendó el establecimiento de un programa de salud ocupacional en medicina preventiva que abarque: ausentismo laboral relacionado con factores psicosociales.

A si también, Arredondo (2003) en su estudio de tipo correlacional. Tuvo como objetivo identificar si la vida laboral de los colaboradores está relacionada con los factores motivacionales y psicosociales; realizado en una corporación de Planeación y Desarrollo Corporativo ubicada en Cholula, Puebla, México. Para el mismo se utilizaron tres instrumentos, el primero de ellos fue un cuestionario para la obtención de datos personales de los individuos, el segundo evalúa la calidad de vida laboral este se divide en dos partes la inicial consta de 25 reactivos donde valora 5 dimensiones: Autonomía, Oportunidad de Crecimiento, Velocidad en el Trabajo, Complejidad en la tarea e Interacción con los compañeros, posteriormente la final mide sentimientos que se experimentan durante la realización del trabajo compuesto por 10 reactivos y el tercero Escala de Motivaciones Psicosociales que consta de 173 ítems, esta escala: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima / autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad. Y 5 componentes que son: activación motivacional, expectativa, ejecución, incentivo, satisfacción. Fueron evaluados 60 sujetos de ambos géneros, en un rango de edad entre 20 a 53 años, todos con mínimo 2 años de antigüedad. Realizó la prueba de análisis de correlación para calcular la relación

entre las variables y estableció la diferencia entre los dos grupos. Los resultados fueron que si existe correlación positiva entre el factor seguridad, aceptación e integración social, autodesarrollo poder y seguridad con los sentimientos de la calidad de vida laboral. Se concluyó que existen diferencias significativas entre las motivaciones psicosociales y la vida laboral de los colaboradores. Recomendó mejorar la calidad de interacción del trabajo con los compañeros, guiándolos mediante un programa de acompañamiento en el reconocimiento de la organización.

Mediante la observación de los resultados obtenidos en las investigaciones nacionales e internacionales anteriormente expuestas se determina que el ausentismo laboral posee diferentes causas que frecuentemente son motivacionales en un nivel psicosocial, lo que permite determinar la importancia del presente estudio.

Para brindar soporte a las variables de estudio de la presente investigación se presentan diversos autores con la finalidad de definirlos y con esto contextualizar lo más importante de ambas a continuación serán descritos distintos conceptos y definiciones que den apoyo teórico al tema abordado.

Ausentismo Laboral

Según Chiavenato (2008) es un término que se utiliza al referirse a faltas o inasistencias de un colaborador a sus labores. De manera más amplia se describe como la suma de los periodos en que un empleado se ausenta o retrasa de sus labores dentro de una organización sin importar el motivo.

Klaric (2008) brinda una definición más amplia de ausentismo, debido a que considera que existen diferentes contextos en los que la ausencia representa la ruptura de cierta situación de dependencia y obligatoriedad que actúa como reemplazo de la misma. También se determina que

es una conducta que se adopta en diferentes situaciones como enfermedad, retrasos, accidentes y huelgas. Finaliza con el efecto transitorio de independencia con nuevos roles elegidos para sustituir el trabajo.

Otro aspecto que indica el mismo autor, es que las organizaciones en muchas ocasiones también son las generadoras del ausentismo por parte de los colaboradores generándose este fenómeno a partir de la falta de asignación de tareas, poca o nula motivación y estímulo, en las condiciones desfavorables de trabajo.

Tipos de Ausentismo

Según Lucas (1992) considera que las ausencias de trabajo deben adoptar un enfoque distinto de estudio tipificándolo en tres principales clases:

- **Ausentismo voluntario:** Abarca cualquier ausencia realizada por una persona en función a una decisión personal clara dentro de estas están: no querer asistir, problemas familiares, motivos religiosos, gestiones particulares, reuniones políticas o sociales, etc.
- **Ausentismo por enfermedad:** este engloba toda ausencia realizada por enfermedades normales, es decir no profesionales.
- **Ausentismo por patología profesional:** considera a todas las enfermedades ocasionadas por la propia profesión y los accidentes de trabajo.

Modelos de Ausentismo

Por su parte Ruiz (1997) presenta dos modelos de ausentismo debido a que las aproximaciones teóricas del ausentismo laboral no permiten que exista una teoría absoluta debido

a la falta de criterios homogéneos para evaluar la interpretación del fenómeno se presenta los siguientes modelos:

- **Modelo psicosocial del ausentismo laboral:** este modelo nos presenta que las diferentes culturas de ausencia surgen como resultado de la interacción entre grupos de trabajo, individuos y la organización. Se determina que la ausencia es una conducta individual dentro de un grupo social que se genera a partir de la cultura de las distintas industrias y ocupaciones, de igual forma es adoptada la decisión de la ausencia pudiendo ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. Sin embargo se logran regular mediante las restricciones y normas presentadas por las diferentes organizaciones.
- **Modelo médico de ausentismo laboral:** este segundo modelo presenta varios factores que inciden en los patrones de ausentismo siendo estos: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción laboral (general, niveles de remuneración, motivaciones), características organizacionales (unidades de trabajo, organizaciones, niveles de ausentismo), contenidos de empleo (responsabilidad y niveles de autonomía) y otros como compromiso y distancia al trabajo. Modelo retiro organizacional: este último modelo manifiesta que los colaboradores que pretenden retirarse voluntariamente de la organización se ausentan con mayor frecuencia que aquellos que permanecerán. De igual forma se determina que los trabajadores jóvenes y de menor posición debido a que estos perciben más oportunidades fuera de la organización que dentro.

Causas que generan el ausentismo

De acuerdo con Chiavenato (2008) el ausentismo denota las faltas o ausencias de un colaborador en sus labores. Considerandos de la suma de los periodos en los que un empleado de

cualquier organización se encuentra ausente del trabajo, ya sea por ausencia o retraso debido a la mediación de algún motivo, siendo las principales causas las presentadas a continuación:

Tabla 1

| No. | Causas |
|-----|---|
| 1 | Enfermedad comprobada |
| 2 | Enfermedad no comprobada |
| 3 | Diversas razones de carácter familiar |
| 4 | Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor |
| 5 | Faltas voluntarias por motivos personales |
| 6 | Dificultades y problemas financieros |
| 7 | Problemas de transporte |
| 8 | Baja motivación para trabajar |
| 9 | Escasa supervisión de la jefatura |

Fuente: Chiavenato (2008)

De igual forma Chiavenato (2008) indica que el ausentismo en otros casos también se genera por: estrés, fatiga, falta de motivación que hace que los colaboradores no tengan incentivos para asistir a sus labores, lo que ocasiona falta de satisfacción laboral, afecta el bienestar físico y mental con los compañeros de trabajo y claramente con sí mismo. En muchas ocasiones es difícil juzgar las tendencias de ausencia en mayor forma las de poca duración e incluso no son incluidas en reportes oficiales de las organizaciones sin embargo el ausentismo se ha convertido en un problema constante y creciente en las compañías del mundo entero.

Las causas de ausentismo son difíciles de contralar y predecir en igual forma, debido a este fenómeno las autoridades de las organizaciones deben enfocarse y dotar de herramientas a todo el

personal para lograr contrarrestar los efectos masivos que el ausentismo genera en la economía de y productividad de la organización.

Marco Legal en relación al ausentismo laboral

- **Terminación de contratos de trabajo**

Definición y efecto: hay terminación de los contratos de trabajo cuando una de las dos partes que forman la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por decisión de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos. (Código de trabajo, decreto 1441, edición rubricada y concordada con las normas internacionales de trabajo, capítulo octavo, artículo 75, 2011).

- **Ausencias injustificadas**

Causas Justas de despido, Son causas justas que facultan al patrono para poder dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: inciso f) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días medios laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la insistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes. (Código de trabajo, decreto 1441, edición rubricada y concordada con las normas internacionales de trabajo, capítulo octavo, artículo 77, 2011).

- **Prohibiciones a los trabajadores**

Se prohíbe a los trabajadores: inciso a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos. (Código de trabajo, decreto 1441,

edición rubricada y concordada con las normas internacionales de trabajo, capítulo sexto, artículo 64, 2011).

- **Obligaciones de los empleadores**

Inciso o) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- 3) Por el nacimiento de hijo, dos (2) días.
- 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que este se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- 7) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

(Código de trabajo, decreto 1441, edición rubricada y concordada con las normas internacionales de trabajo, capítulo quinto, artículo 61, 2011).

Factores determinantes en la estabilidad laboral

Según Fernández (2007) existen ciertos factores que determinan la estabilidad laboral de un empleado siendo estos los que generan el deseo de permanencia dentro de una organización. Refiriéndose a estos factores como una motivación a los colaboradores adoptando una dimensión de suma importancia en el grado que cada sujeto percibe sus necesidades cubiertas. De igual forma en la parte del patrono, para realizar una toma de decisiones en cuestiones de la gestión del recurso humano como: promociones, recompensas económicas y no económicas, entre estos factores mencionaremos los siguientes: prestaciones, horario, rigidez / flexibilidad, salario, ambiente físico, planes de carrera y desarrollo, logro de objetivos, reconocimiento de logros, actitud hacia los desafíos, identificación del empleado con su unidad de trabajo, desenvolvimiento positivo, autonomía y conocimiento, motivación, satisfacción de necesidades, beneficios adicionales, políticas administrativas, calidad de trabajo, liderazgo, responsabilidad, capacitación actualizada, relaciones interpersonales, competitividad, productividad, sentido de estima y pertenencia, factores intrínsecos y extrínsecos, comunicación, seguridad y toma de decisiones.

De igual forma determinó que la estabilidad de una persona dentro de una organización depende del cumplimiento de un conjunto de los factores previamente establecidos, generando que el manejo de estos factores deba ser parte de la gestión integral de recursos humanos dentro de los procesos de reclutamiento y selección, donde se pretenderá reclutar, es decir captar a todo el personal que cumpla con las características del cargo para posteriormente seleccionar a la persona que tenga más posibilidad de adaptarse al cargo que le sea asignado.

Influencia de individuos que componen una organización

Según Fernández (2007) es de suma importancia determinar la estrategia que definirá cada organización, en otras palabras su definición de negocio. Las organizaciones crean estructuras de autoridad donde jerarquizan cada una de las principales funciones de cada miembro de la organización, determinando quienes son los diferentes líderes de los grupos formales de la organización y distribuyen las relaciones de dependencia que se generaran a raíz del negocio. De esta manera son ordenados los diferentes puestos en función de jerarquía donde es distribuida la carga de autoridad y responsabilidad de cada puesto.

Las estructuras dan firmeza a toda organización ya que ésta será el soporte que brindará firmeza y permanencia durante algún tiempo. La interrelación y distribución de los puestos es determinada en base a criterios, que pasan por las distintas tareas que son asignadas, por la distribución geográfica o por el tipo de clientes que son atendidos. Dentro de los diseños organizacionales más convencionales se encuentran:

- **Estructura simple:** ésta se caracteriza por un escaso grado de departamentalización, tramos de control de gran magnitud, centralización en la autoridad de una sola persona y escasa formalización, es muy frecuente en pequeñas empresas donde la estructura es basada en tareas operativas y rutinarias.
- **Estructura matricial:** ésta se enfoca en la creación de distintas líneas de autoridad, la combinación de estas permite departamentalizar las funciones y descentralizar la autoridad.

Es difícil interpretar la estructura de una organización a simple vista, debido a esto se generan los organigramas, que brindan una representación gráfica formal de la organización, permitiendo la percepción de toda la estructura y el conocimiento de las distintas funciones y el discernimiento de la autoridad.

Otra categoría de análisis presentada por Fernández (2007) se refiere al tamaño de las organizaciones, siendo medido a través de la cantidad de colaboradores. El tamaño de la misma incide en la representación estructural, es decir que sirve para verificar si es una organización grande, pequeña o mediana. De igual forma es importante considerar la cultura implícita dentro de la organización, ya que esta representa las diferentes conductas que los individuos manifestaran en distintas circunstancias lo que traerá consigo acciones aceptables o inaceptables a las diferentes normativas de las distintas organizaciones.

Para cualquier organización es necesario determinar el impacto que los individuos ejercen sobre ella, esto ayudará a la comprensión de la influencia que éstos poseen. Para determinar esta influencia es necesario comprender que el comportamiento humano es impredecible dentro de las organizaciones debido a que combina necesidades, sistemas de valores que las personas poseen desde su hogar, por lo que las organizaciones deben comprender el tema de la motivación humana y generar ambientes de trabajo que eleven la calidad y relaciones humanas del mismo.

Ética y Valores en el Trabajo

De acuerdo con Buchholz (2008) existe una serie de creencias relacionadas al trabajo donde la ética forma parte esencial en el desarrollo del mismo basado en un sistema humanista de hechos y la ética del tiempo libre, ambos pilares fundamentales para el desarrollo de los colaboradores dentro de una institución.

La ética del trabajo dicta que el por sí mismo es bueno, debido a que dignifica al ser humano y que el resultado se obtiene a partir del esfuerzo personal. Adicional existe un sistema de creencias que manifiestan la idea que el trabajo solo adquiere sentido cuando el mismo es importante para la organización, lo que contribuye a que cada individuo fundamente su ética en este principio.

Los valores convergen en un sistema establecido con la cultura de origen, religión, política, las diferentes generaciones en un grupo, edad, género, personalidad e incluso formación educativa. Se asume que las actitudes sociales anticipan a los valores que emanan como contemplaciones del comportamiento personal de cada individuo en distintas circunstancias, los valores se transforman en sistemas afines, que son utilizados como marco referencial guiando las creencias y la conducta en situaciones particulares, de igual forma se mencionan actitudes y valores en un sistema que otorga sentido a la coherencia, sucesos que se sitúan para expresar relaciones coherentes y predecibles entre el sistema de valores propios y las creencias detalladas con el trabajo.

Motivaciones Psicosociales

Fernández (2009) presentó una estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional de cada individuo, esto fue fundamentado en aspectos psicosociales de la conducta humana considerados elementales para conocer el comportamiento de las personas en el ámbito laboral, los cuales se describen a continuación:

- Afiliación
- Pertenencia de un grupo
- Estima
- Reconocimiento social
- Autoestima
- Realización
- Iniciativa
- Logro
- Poder

- Seguridad

Factores Psicosociales

Fernández (2009) agrupo los motivos psicosociales antes mencionados en 6 factores para brindar un panorama más amplio para el estudio de los mismos:

- **Aceptación e Integración Social:** se encarga de la medición de las necesidades afectivas con otras personas.
- **Reconocimiento Social:** el individuo busca la aprobación social y estima de sus pares.
- **Autoestima / Autoconcepto:** se relaciona directamente con la valoración y confianza en sí mismo.
- **Autodesarrollo:** busca medir la necesidad y tendencia de los individuos a desarrollar sus capacidades personales.
- **Poder:** se refiere a la preocupación de los sujetos por conseguir prestigio y de igual forma poder influenciar y dirigir a otras personas.
- **Seguridad:** busca alcanzar la estabilidad psíquica en base a su entorno familiar, laboral y social.

Niveles Psicosociales

Fernández (2009) presentó cinco niveles para medir las motivaciones psicosociales ya factorizadas por medio de un sistema dinámico donde fueron incluidos componentes básicos a evaluar los cuales son:

- **Nivel de activación y necesidad:** se considera que es el factor de motivación o acción activadora de la conducta, siendo elementos impulsivos hacia la acción, sin embargo no

direccionales, elimina el estado de alerta o actividad en general que determina el comportamiento en orden a la realización de los objetivos personales.

- **Valor del incentivo de cada sujeto:** se refiere a la ponderación atribuida a hechos, acciones o situaciones que motiven la conducta y la importancia de la misma.
- **Nivel de expectativa:** es la anticipación a nivel cognitivo que poseen un individuo ante una situación en la que probablemente alcance el éxito o fracaso en una tarea específica.
- **Nivel de ejecución:** consta de la cantidad de esfuerzo que un sujeto pone en práctica en la búsqueda de metas, de igual forma se interpreta como la relación entre el nivel de activación.
- **Nivel de satisfacción:** es el grado en que el individuo corresponde a los incentivos que es expuesto y la percepción de los mismos es decir si los considera justos o inadecuados.

Motivaciones humanas y la conducta laboral

Según Muñoz (2012) la motivación humana es un mecanismo que influye en la conducta humana por consiguiente en la conducta laboral, debido a que en las diferentes situaciones de nuestro diario vivir no respondemos o realizamos algo por un solo motivo, al contrario comúnmente nos movemos por necesidades y deseos, que resultan siendo complementarios pero a la vez contradictorios. Es de conocimiento popular la premisa que todos los seres humanos trabajan para obtener dinero y con esto poder subsistir junto a su familia, sin embargo este pensamiento se vuelve bastante arcaico, ya que se ha descubierto que no es la única razón por la que los humanos buscan tener un empleo, si no como explicaríamos el hecho de muchas personas que tienen grandes cantidades de dinero y aún siguen conservando su ritmo de vida intacto, con esto no se pretende discriminar al dinero como una de las principales motivaciones para trabajar

sin en cambio a comprender que existen múltiples necesidades y deseos que las personas desean cubrir, cabe mencionar que estas son distintas para cada sujeto.

Por su parte López (2005) indican que las organizaciones modernas en búsqueda de la competitividad empresarial buscan diseños de liderazgo que mediante su conducta tiendan a estar motivados y motivar al personal que este bajo su mandato, sin embargo la complejidad de la motivación laboral requiere de enfoques que tomen en cuenta factores personales y ambientales. De igual forma se entiende que toda función administrativa de la parte directiva de una organización contribuya a los objetivos individuales de cada colaborador y la organización como en conjunto, para esto se define un contexto en el que los individuos deben trabajar en equipos para lograr objetivos comunes.

Motivaciones sociales

Según López (2005) son motivos sociales todos los que conllevan una interacción con otros individuos, por lo que un mismo motivo puede llegar a ser personal o social en diferentes circunstancias, sin embargo existe ciertos motivos que llevan incluido dicho componente por lo que se consideran motivos sociales por excelencia que son:

- **Motivo de Logro:** este motivo es la tendencia del ser humano a buscar el éxito en tareas que impliquen la evaluación de su propio desempeño, es decir el interés por conseguir un estándar de excelencia a nivel personal, para esto se crearon cuatro componentes de la motivación del logro los cuales son: orientación laboral, dominio, competitividad y despreocupación.
- **Motivo de Afiliación:** se define como el establecimiento, mantenimiento o recuperación de una relación afectiva con una o más personas. Se expresa como la necesidad de ser

aceptado por un grupo social y tener seguridad en las relaciones interpersonales, es decir integrarse a diferentes grupos sociales para cubrir su necesidad de afiliación.

- **Motivo de Poder:** se considera como la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otro individuo o grupo, frecuentemente se tiende a tomar el liderazgo dentro de las organizaciones por la alta necesidad de reconocimiento en diferentes grupos.

Teorías de Motivación

Se han presentado diferentes teorías de la motivación, las cuales brindan soporte al intercambio de opiniones y a la constante oleada de ideas, la investigación realizada por cada una de ellas realiza aportes a nuevos enfoques en relación a la conducta de los individuos en las organizaciones. Las teorías más influyentes se presentan a continuación:

Muñoz (2012) presenta la teoría de McClelland la cual se basa en las diferentes necesidades de logro que los individuos poseen con el fin de obtener buenos resultados y con ello lograr ser el mejor de todos. Los sujetos están motivados por estos deseos con lo que captan una gran satisfacción y presentan una motivación constante para emprender nuevos proyectos.

López (2005) presenta la teoría de la motivación de Maslow basada en diferentes jerarquías de las necesidades humanas, la cual se fundamenta en cinco necesidades básicas de cada individuo, las que permiten establecer niveles de satisfacción donde se busque mejorar la calidad de vida y a su vez la búsqueda constante de la mejora, es decir alcanzar lo que no posee, debido a esto cada sujeto busca ir escalando en la jerarquía de necesidades debido a que las anteriores ya fueron atendidas estas no son de motivación para él. A continuación serán descritas las cinco categorías de necesidades en orden ascendente:

- **Necesidades Fisiológicas:** son las necesidades primarias del ser humano.

- **Necesidades de Seguridad:** incluyen la seguridad, estabilidad y ausencia del dolor.
- **Necesidades Sociales:** se refiere a la necesidad de sentirse necesario, satisfaciéndose mediante la interacción social, la cual permite que el individuo brinde y reciba afecto.
- **Necesidad de Estima:** se enfoca en todas las necesidades de tipo personal como respeto a sí mismo, autoestima, prestigio y éxito.
- **Necesidad de Autorrealización:** el lograr lo deseado y poder ser cada vez más de eso, es decir alcanzar su máximo potencial en lo relacionado a autodesarrollo y creatividad.

De igual forma Muñoz (2012) presenta la teoría de Clayton Alderfer al cual fue basada en las diferentes necesidades de existencia, relaciones y crecimientos, estas no son presentadas de forma jerárquica debido a que en ciertos momentos pueden presentarse en forma simultanea más de una y son satisfechas con algún aspecto de su puesto de trabajo o bien con el ambiente de trabajo dentro de la organización.

De igual forma López (2005) formularon una teoría de motivación y satisfacción en el trabajo, fundamentándola en las diferentes necesidades de higiene y en las necesidades motivadoras, se basa en el postulado que indica que la sociedad contemporánea logra satisfacer las necesidades más bajas en forma adecuada, cuando esto no se consigue genera un descontento con el trabajo debido a que este es la fuente para solventar esas necesidades, adicionalmente proponen que las necesidades más bajas son incapaces de producir satisfacción laboral siendo las necesidades de orden superior las que si logran obtenerla.

Satisfacción Laboral

Según Quintana (2009) define que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que presenta una percepción subjetiva de las diferentes experiencias del individuo en su entorno

laboral dentro de un marco de psicología social, considerando que las respuestas afectivas se distribuyen en distintos aspectos de su trabajo se determina que las conductas estarán condicionadas por las diferentes condiciones de trabajo y las características de cada individuo.

Por su parte Robbins (2005) la presenta como un conglomerado de actitudes de cada sujeto en sus labores de forma general. Aquel individuo que presenta actitudes positivas es el que se encuentra satisfecho con sus actividades, mientras que los que presentan actitudes negativas son los que se sienten insatisfechos, cuando se habla de las actitudes de los colaboradores dentro de una organización siempre va ligada a la satisfacción laboral.

Kreinter y Kinichi (2009) determinan que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional a diferentes aspectos del trabajo de un sujeto. También se define como una respuesta, que se genera a partir de la solución de distintas necesidades, las cuales van cambiando de acuerdo a los individuos. Para que un individuo pueda alcanzar la satisfacción laboral se necesita motivación intrínseca, la cual se obtiene mediante incentivos monetarios o no monetarios.

Steer y Rhodes (2006) presentaron una serie de factores que son de importancia para determinar la satisfacción laboral los mismos fueron encontrados de una serie de investigaciones que dieron como resultado dichos elementos:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

Estos factores inciden en el desempeño de los trabajadores y por consiguiente en su satisfacción. Los colaboradores prefieren puestos que otorguen oportunidades de crecimiento tanto profesional como personal, ya que en ellos podrán dar todas sus habilidades y capacidades, además

estos puestos les ofrecen amplias asignaciones y retroalimentación de su desempeño en general obteniendo satisfacción personal, por medio de estos estímulos intelectuales.

Insatisfacción Laboral

Márquez (2001) intuye que la insatisfacción laboral genera una considerable disminución en la eficiencia de cada colaborador la misma es expresada por diferentes conductas como apatía, constantes embates o retiro parcial o total. En otras palabras puede llevar al empleado a un estado de negación donde el mismo podrá adoptar distintas conductas, para ello se determinan dos ejes: activo – pasivo y constructivo – destructivo, el eje será adoptado de acuerdo a su disposición, presentado ciertas actitudes en el puesto a desempeñar las cuales pueden ser:

- **Salida, abandono:** Abarca el ausentismo voluntario, así como la búsqueda de un nuevo empleo y conductas dirigidas a la desvinculación con la organización.
- **Voz, expresión:** Busca el mejoramiento sin embargo tiende a confrontar para solucionar los problemas tiende a relacionarse en actividad sindical, presenta una actitud de insatisfacción constructiva para la mejora de una situación hipotética.
- **Negligencia:** Adoptar una actitud apática donde se permita el empeoramiento de las condiciones laborales ya que no existe ningún interés, genera mayor porcentaje de errores voluntarios.
- **Lealtad:** Toma una postura pasiva de mejora de forma optimista, tiende a favorecer a la organización y expresará solo lo que sienta que está correcto.

Compensaciones

Wayne (2005) indica que la compensación es la totalidad de los pagos que son otorgados a los trabajadores por prestar servicios a nivel intelectual o de mano de obra, la compensación es importante para los colaboradores por diversas razones, iniciando por el cubrimiento de sus necesidades personales y familiares así como la dignificación de cada ser individual de obtener algo por su esfuerzo realizado. La compensación se divide en dos grupos que son:

- **Compensación económica directa e indirecta:** la directa se refiere al pago que el colaborador recibe en forma de salarios, comisiones y bonificaciones, y el indirecto son todas aquellas gratificaciones económicas que no están incluidas en las directas como combustible, telefonía, alimentación, etc.
- **Compensación no económica:** esta abarca toda satisfacción que la persona recibe dentro del puesto de trabajo como un ambiente agradable de trabajo, un lugar ergonómico, etc. Donde pueda realizar sus labores de la forma más placentera.

Con la información presentada puedes decirse que el ausentismo laboral es un factor influyente dentro de cualquier organización impactando no solo a nivel económico sino corporativo. La falta de motivación es una de las principales causas que determinan el origen de este fenómeno por lo que toda organización debe realizar un diagnóstico de las distintas causas motivacionales que inciden en el ausentismo. De igual forma se determina que las motivaciones psicosociales son las primordiales en abordar debido a que toda organización es un ente social donde convergen individuos para brindar su mano de obra o bien su intelecto para el desarrollo tanto individual como colectivo.

II. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

En la actualidad, las organizaciones han encontrado la necesidad de establecer estrategias que ayuden al giro del negocio a confrontar los retos que el mercado presenta, debido a esto la gestión humana en sus procesos debe determinar de manera puntual las competencias aptas en cada colaborador para el logro de objetivos de la organización. Existen diferentes motivos por los cuales las personas buscan trabajar, como una fuente de ingresos, contactos sociales, diferentes actividades, una forma de crecimiento personal, organización del tiempo, entre otras. Consecuentemente, su mayoría trabaja por la obtención de recompensas explícitas e implícitas que proveen motivación laboral en diferentes niveles de conducta como activación, expectativa, incentivo, ejecución y satisfacción que son manifiestos en diferentes áreas de motivación del ser humano tales como aceptación, reconocimiento, auto concepto, autodesarrollo, poder y seguridad.

Sin embargo existen empleados que se ausentan de sus labores, ocasionando un problema económico a cualquier organización, ya sea pequeña, mediana o grande. Ocasionando una extensa red de problemas organizativos para las diferentes gestiones de la empresa e incluso afectando el bienestar del resto de colaboradores que si están en sus labores. Se comprende que el ausentismo no es una conducta fundamentada en una decisión racional sino en un comportamiento integrado determinado por diferentes motivos, asociado al contexto psicosocial, a las políticas de cada organización y cultura organizacional de la misma.

En Guatemala, el ausentismo laboral aumenta considerablemente cada año tanto en instituciones públicas y privadas, sin embargo las organizaciones han decidido no emprender el tema abordando sus causas de origen, en cambio prefieren tener altos índices de rotación de personal lo que genera pérdidas económicas, inestabilidad laboral y el logro de objetivos de la organización. Por lo que surge la necesidad de plantearse la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo las motivaciones psicosociales establecidas para la siguiente investigación, tienen relación con el ausentismo laboral de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Determinar si las motivaciones psicosociales establecidas para la siguiente investigación tienen relación con el ausentismo laboral en una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de motivación psicosocial en el que se encuentran los colaboradores de la organización.
- Establecer si existe alguna motivación psicosocial más influyente en el ausentismo en los trabajadores entre; aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad.
- Identificar el nivel de las distintas motivaciones psicosociales de acuerdo a la población estudiada.
- Establecer el nivel de motivación psicosocial en los sujetos según su área de trabajo.
- Determinar el nivel de motivación psicosocial en los sujetos según su temporalidad en la compañía.

- Elaborar una propuesta de un programa para contrarrestar el ausentismo laboral basado en la relación con las motivaciones psicosociales.

2.2 Hipótesis

Ha: Existe relación entre el ausentismo laboral y las motivaciones psicosociales en una muestra discrecional de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla.

Ho: No Existe relación entre el ausentismo laboral y las motivaciones psicosociales en una muestra discrecional de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla.

2.3 Variables de estudio

- Ausentismo laboral
- Motivaciones psicosociales

2.4 Definición de Variables

Definición Conceptual

Ausentismo laboral

Chiavenato (2008) indica que el ausentismo designa las faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es la suma de los periodos en los que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por la falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo, siendo las principales causas de ausentismo: enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, diversas involuntarias por motivos de fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales, dificultades

y problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación para trabajar y escasa supervisión de la jefatura.

De igual forma indica que el ausentismo también se puede manifestar por: estrés, fatiga, falta de motivación que hace que los empleados no tengan alicientes para asistir al trabajo, falta de satisfacción personal, de bienestar físico y mental con los compañeros de oficina.

Motivación psicosociales

Fernández (2009) presentó una estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional de cada individuo, esto fue fundamentado en aspectos psicosociales de la conducta humana considerados elementales para conocer el comportamiento de las personas en el ámbito laboral, tales como:

- As: Aceptación e integración social
- Rs: Reconocimiento social
- Ac: Autoestima o autoconcepto
- Ad: Autodesarrollo
- Po: Poder
- Se: Seguridad

Definición operacional

Ausentismo Laboral

Debido a la dificultad de predecir las diferentes causas de ausentismo laboral y más difícil el poder controlarlas. La presente investigación se realizará con el fin de lograr dar un panorama más amplio dentro de las organizaciones, para operacionalizar esta variable se determinará una

muestra de colaboradores que se han ausentado de sus labores en un tiempo de un año calendario Octubre 2014 a Septiembre 2015 en más de una ocasión, esto se obtendrá mediante una base de datos otorgada por la organización donde se realizará el estudio.

Motivaciones psicosociales

Las motivaciones psicosociales serán operacionalizadas mediante una prueba que se encargará de medir, diferentes áreas motivacionales de los individuos como: aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad lo que nos permitirá determinar el nivel motivacional del cada sujeto.

2.5 Alcances y límites

El presente trabajo de investigación buscó establecer la relación entre las principales motivaciones psicosociales y el ausentismo laboral de una muestra discrecional de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla. El estudio podrá abarcar muestras que cumplan con los criterios de la presente investigación, de igual forma organizaciones del mismo rubro por el tipo de factores psicosociales que se observan en éstas, por último a nivel territorial abarca otras instituciones de la misma región el tipo de cultura de la región.

2.6 Aporte

El principal aporte de la presente investigación fue determinar la relación entre las motivaciones psicosociales definidas para la presente investigación con el ausentismo de los colaboradores de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla, de igual forma, la detección de los diferentes niveles de motivación específicos de cada factor del

instrumento aplicado. Brindó a la sociedad una nueva perspectiva de las diferentes motivaciones para asistir a las labores diarias, a futuros estudiantes que quieran abordar el tema desde otro enfoque y a la facultad de humanidades específicamente en la carrera de psicología industrial / organizacional con el objetivo de aunar temas de comportamiento humano en su integración a las organizaciones.

III. MÉTODO

3.1. Sujetos

El presente estudio de investigación fue realizado en una compañía de alimentos del departamento de Escuintla, la cual cuenta con quince años operaciones en Guatemala, tiempo durante el cual se ha consolidado como una organización líder en su ramo, contribuyendo al desarrollo integral y sostenible de la comunidad cercana.

Se utilizó una muestra de 50 colaboradores de distintas áreas operativas de dicha organización la cual se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico de tipo discrecional, debido a la naturaleza de la investigación estos sujetos cumplen con los requerimientos para la realización de la misma. Las características de los sujetos son las siguientes:

Tabla 2

| Edad de Sujetos | |
|------------------------|-----------------|
| Rango | Cantidad |
| 51-36 | 07 |
| 35-31 | 10 |
| 30-26 | 12 |
| 25-19 | 21 |
| Total | 50 |

Tabla 3

| Género de Sujetos | |
|--------------------------|-----------------|
| Género | Cantidad |
| Masculino | 45 |

| Género | Cantidad |
|---------------|-----------------|
| Femenino | 05 |
| Total | 50 |

Tabla 4

| Área de Trabajo de Sujetos | |
|-------------------------------------|-----------------|
| Área de Trabajo | Cantidad |
| Producción Dulcería | 30 |
| Producción Galletería | 07 |
| Producción Masmelos | 01 |
| Inocuidad | 05 |
| Mantenimiento | 02 |
| Bodega de Materia Prima y Repuestos | 03 |
| Bodega de Producto Terminado | 02 |
| Total | 50 |

Tabla 5

| Temporalidad en la Organización | |
|--|-----------------|
| Rango | Cantidad |
| Mayor a 10 años | 07 |
| 06 a 09 años | 14 |
| Menor a 05 años | 29 |
| Total | 50 |

3.2 Instrumento

Para la obtención de la información a investigar, en la variable ausentismo laboral fue utilizada una base de datos brindada por la empresa la cual contiene los datos de un año calendario en cuanto ausentismos realizados por parte de los colaboradores operativos de la organización, esta se realizará con la finalidad de tener un reporte estadístico de los mismos.

Para la variable motivaciones psicosociales fue empleada la escala de motivaciones psicosociales MPS, elaborada por J.L. Fernández, la cual tiene como objetivo determinar los distintos procesos motivacionales inmersos en una estructura dinámica, determinados por cinco componentes básicos de la conducta aplicados en el ámbito laboral.

El autor posteriormente a realizar un análisis factorial determinó los motivos psicosociales a evaluar en la escala contenidos en 173 ítems distribuidos en los factores de la siguiente forma:

Tabla 6

| Factor | Definición | Ítems |
|---|---|---|
| Aceptación e integración social (As) | Considerada como la necesidad de formación de relaciones sociales y afectivas mediante integración con otros individuos. Incluyendo motivos de afiliación y pertenencia al grupo. | 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 47, 50, 51, 52, 58, 64, 70, 73, 78, 81, 83, 84, 90, 96, 102, 108, 114, 121, 123, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 154, 159, 161, 162, 172, 173 |

| Factor | Definición | Ítems |
|---------------------------------------|---|---|
| Reconocimiento Social (Rs) | Consiste en la constante búsqueda de consideración de otros individuos así como la aprobación de los mismos, mediante sus esfuerzos y su mérito personal. Buscando prestigio personal y profesional. | 2, 8, 14, 20, 25, 26, 32, 38, 44, 47, 48, 53, 59, 64, 65, 71, 75, 79, 82, 84, 85, 90, 91, 97, 103, 109, 127, 129, 130, 131, 133, 134, 135, 136, 140, 144, 148, 149, 155, 156, 158, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 171 |
| Autoestima / Autoconcepto (Ac) | Se refiere a la apreciación de sí mismo y confianza en la propia persona | 6, 12, 16, 18, 27, 30, 33, 36, 42, 46, 49, 50, 57, 61, 63, 67, 69, 72, 76, 79, 81, 82, 89, 91, 95, 907, 101, 107, 114, 118, 128, 132, 138, 143, 146, 147, 148, 154, 160, 168, 169, 170 |
| Autodesarrollo (Ad) | Consiste en la necesidad e instinto para desarrollar las capacidades individuales, plantearse nuevas metas e incluirse en nuevos proyectos personales y colectivos. Contiene motivos de logro, realización, creatividad y desenvolvimiento de iniciativa. | 2, 3, 4, 10, 12, 15, 16, 22, 28, 34, 40, 54, 61, 67, 70, 74, 77, 78, 80, 82, 87, 93, 99, 102, 105, 111, 116, 120, 122, 124, 126, 127, 128, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 149, 150, 151, 155, 156, 157, 158, 163, 164, 165, 166, 168 |

| Factor | Definición | Ítems |
|-----------------------|---|--|
| Poder (Po) | Se refiere a la inquietud que poseen los individuos por obtener determinado prestigio tanto a nivel personal y profesional, de igual forma la obtención de las vías para influir y dirigir a otros. | 3, 5, 11, 17, 23, 24, 29, 32, 35, 41, 45, 56, 61, 62, 66, 68, 78, 79, 82, 88, 94, 100, 106, 112, 117, 124, 127, 133, 135, 138, 144, 145, 148, 152, 153, 166, 168, 169. |
| Seguridad (Se) | Consiste en la obtención de estabilidad psíquica por medio de los factores que rodean al individuo: familiares, laborales y sociales. | 6, 12, 16, 18, 27, 30, 33, 36, 42, 46, 49, 50, 57, 63, 67, 69, 72, 76, 79, 81, 82, 89, 91, 95, 97, 101, 107, 113, 114, 118, 128, 132, 138, 143, 146, 147, 148, 154, 160, 168, 169, 170 |

En la tabla 7, se presentan los datos de la motivación psicosocial y el ausentismo de los colaboradores, la variable independiente X fue agrupada en rango donde se le asignó un valor de 1 a 10 para manejar valores semejantes mientras que para la variable independiente Y se trabajara con la cantidad directa días de ausentismos por cada colaborador.

Tabla 7

| Promedio Motivación Laboral (X) | Valor (X) | Días de Ausentismo (Y) |
|--|------------------|-------------------------------|
| 00 – 09 | 1 | 1 |
| 10 – 19 | 2 | 2 |
| 20 – 29 | 3 | 3 |
| 30 – 39 | 4 | 4 |
| 40 – 49 | 5 | 5 |
| 50 – 59 | 6 | 6 |
| 60 – 69 | 7 | 7 |
| 70 – 79 | 8 | 8 |
| 80 – 89 | 9 | 9 |
| 90 – 99 | 10 | 19 |

La escala que se presenta a continuación fue utilizada para la interpretación de los puntajes promedio del percentil de cada factor clasificándolos en:

Tabla 8

| Escala de Medición | |
|---------------------------|--------------------|
| Escala | Percentiles |
| Motivación Baja | 1-25 |
| Motivación Media Baja | 26-50 |
| Motivación Media Alta | 51-75 |
| Motivación Alta | 76-100 |

La prueba es de aplicación individual o colectiva generalmente se completa en un tiempo prudencial 20 a 30 minutos en promedio, sin embargo no posee un nivel de tiempo establecido para la misma.

3.3 Procedimiento

Para la realización del presente estudio de investigación se realizaron los siguientes pasos:

- Se determinó el tema de investigación siguiendo las rutas planteadas por la facultad.
- Se presentaron tres propuestas de tema.
- Se elaboró el planteamiento del problema para contextualizar la investigación y las variables a estudiar.
- Se realizó una búsqueda de instrumentos de medición para las variables ya establecidas.
- Se realizó la introducción para enfocar las generalidades del tema.
- Se presentaron los principales antecedentes nacionales e internacionales de las variables estudiadas para perfilar la investigación.
- Se realizó el marco teórico de soporte conceptual de los autores más relevantes en el estudio de las variables.
- Se estableció la justificación metodológica para el desarrollo de la presente investigación.
- Se solicitó la autorización de la organización involucrada, para efectuar la investigación en los colaboradores.
- Se aplicó el instrumento a los colaboradores de la organización.
- Se realizó el análisis, presentación y discusión de resultados.
- Se redactaron las conclusiones y recomendaciones.
- Se elaboró el informe final de la presente investigación.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La presente investigación fue realizada con una tipología descriptiva-correlacional, definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como un estudio con el objetivo de evaluar la relación que existe entre dos o más variables, es decir mide cada variable de forma independiente y posteriormente establece una correlación entre las mismas. El método empleado en la presente investigación es de carácter no experimental, debido a que no se pretende manipular a los sujetos estudiados ni intervenir para que su comportamiento sea distinto. Como metodología estadística se utilizó coeficiente correlacional de Pearson el cual describe la fuerza de relación entre dos variables en una escala que para la presente investigación será del 95% de intervalo de confianza, con el fin de determinar la incidencia entre las variables se realizó análisis de varianza. Para la obtención de la relación lineal y la incidencia entre la motivación psicosocial de los colaboradores y los días de ausentismo se utilizó Análisis de Datos.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante la compilación de datos por medio de la Escala de Motivaciones Psicosociales MPS, en una muestra discrecional de 50 colaboradores operativos de distintas áreas de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla, con el objetivo de establecer la relación entre motivaciones psicosociales y el ausentismo laboral.

En la tabla No. 9 se observa la relación múltiple en el cual se integran las motivaciones psicosociales presentadas por la escala, las cuales son: As, Aceptación e integración social; Rs, Reconocimiento social; Ac, Autoestima o autoconcepto; Ad, Autodesarrollo; Po, Poder; Se, Seguridad con los días de ausentismo de los colaboradores.

Tabla 9

| Descripción | Nivel de Correlación |
|----------------------------|----------------------|
| Motivaciones Psicosociales | $r = 0.32$ |

Se puede observar en la tabla No. 9 que existe una correlación positiva baja entre las motivaciones psicosociales y los días de ausentismo de los colaboradores, por lo cual se determina que no incide de manera significativa una variable sobre la otra (véase anexo 3).

Para determinar la aceptación o rechazo de la H_0 , se realizó un análisis de varianza mediante análisis de datos de Excel el cual se presenta a continuación.

Tabla 10

| ANÁLISIS DE VARIANZA | | | | | |
|----------------------|--------------------|-------------------|---------------------------|---------|---------|
| | Grados de libertad | Suma de cuadrados | Promedio de los cuadrados | F | Valor P |
| Regresión | 6 | 18.97076 | 3.16179 | 0.82946 | 0.55372 |

| | | | | | |
|----------|----|-----------|---------|--|--|
| Residuos | 43 | 163.90923 | 3.81184 | | |
| Total | 49 | 182.88 | | | |

Como observa que el Valor P es mayor que el nivel de significancia de 0.05 (véase anexo 3) por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir se acepta la Ho, y se rechaza la Ha.

Para determinar si existe una motivación psicosocial que sea más influyente se presenta la siguiente tabla.

Tabla 11

| Descripción | Nivel de Correlación |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| As: Aceptación e integración social | r = 0.19 |
| Rs: Reconocimiento social | r = 0.24 |
| Ac: Autoestima o autoconcepto | r = 0.25 |
| Ad: Autodesarrollo | r = 0.14 |
| Po: Poder | r = 0.27 |
| Se: Seguridad | r = 0.17 |

En la tabla No. 11 se observa como no existe ninguna motivación psicosocial que tenga mayor grado correlación en comparación a las demás, de igual forma denotan una baja correlación entre cada una de ellas y los días de ausentismo de los colaboradores, por lo cual se determina que no incide de manera significativa una variable sobre la otra.

La siguiente tabla muestra las medidas de tendencia central en totales representadas en percentiles obtenidas después de la aplicación de la Escala de Motivaciones Psicosociales.

Tabla 12

| Medidas de Tendencia Central Motivación Psicosocial | |
|--|-------|
| Media | 72.14 |
| Mediana | 74.83 |
| Moda | 65 |

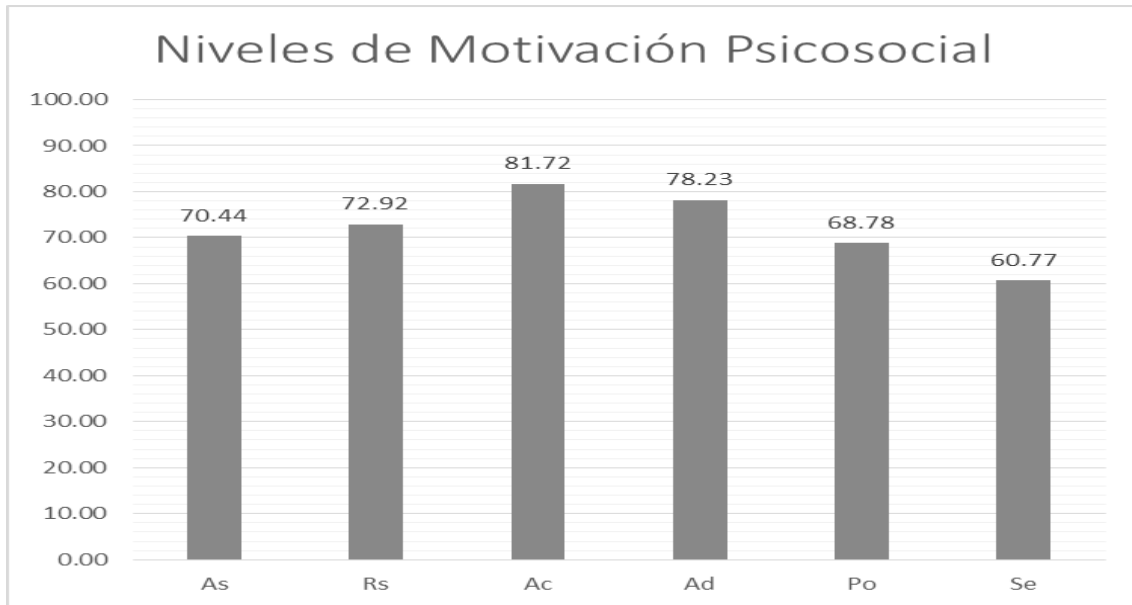
A continuación la siguiente tabla muestra el nivel promedio mediante las medidas de tendencia central en percentiles obtenidas en cada una de las motivaciones psicosociales.

Tabla 13

| Medidas de Tendencia Central Motivaciones Psicosociales | | | |
|--|--------------|----------------|-------------|
| Motivaciones Psicosociales | Media | Mediana | Moda |
| As: Aceptación e integración social | 70.44 | 73 | 78 |
| Rs: Reconocimiento social | 72.92 | 73.5 | 70 |
| Ac: Autoestima o autoconcepto | 81.72 | 85.4 | 99 |
| Ad: Autodesarrollo | 78.23 | 81.2 | 93.2 |
| Po: Poder | 68.78 | 69 | 69 |
| Se: Seguridad | 60.77 | 62.9 | 71.8 |

Tomando como medida representativa la media de cada factor psicosocial estudiado de toda la muestra se presenta en la siguiente gráfica los diferentes niveles de motivación psicosocial de los colaboradores, de una compañía productora de alimentos del departamento de escuintla.

Gráfica 1



Como se observa en la Gráfica No. 1 el nivel en general los distintos factores está por arriba del 50 lo que determina que su poseen una motivación psicosocial aceptable según lo establecido en la Tabla No.8, sin embargo en factores menores a 70 se considera que deben ser reforzados, por criterios de la organización en que se realiza el estudio.

A continuación se presenta la tabla que identifica el nivel promedio mediante las medidas de tendencia central en percentiles obtenidas en las distintas áreas de trabajo.

Tabla 14

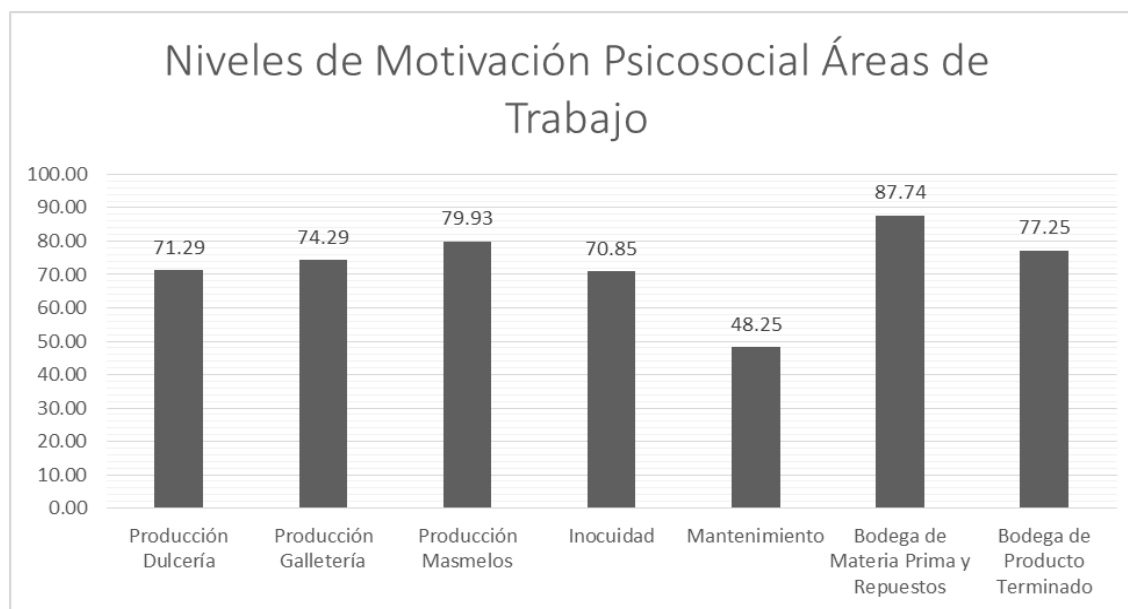
| Medidas de Tendencia Central Motivaciones Psicosociales | | | |
|--|--------------|----------------|-------------|
| Áreas de Trabajo | Media | Mediana | Moda |
| Producción Dulcería | 71.29 | 72.53 | 65 |
| Producción Galletería | 74.29 | 77.86 | - |
| Producción Masmelos | 79.93 | 79.93 | - |
| Inocuidad | 70.85 | 77.23 | - |

| Áreas de Trabajo | Media | Mediana | Moda |
|-------------------------------------|-------|---------|------|
| Mantenimiento | 48.25 | 48.25 | - |
| Bodega de Materia Prima y Repuestos | 87.74 | 88.1 | - |
| Bodega de Producto Terminado | 77.25 | 77.25 | - |

En la Tabla No. 14 se observa que el área de trabajo de mantenimiento que posee un nivel medio bajo en cuanto a su motivación psicosocial en relación a las demás áreas que poseen un nivel medio alto estando todas sobre el 70%.

Tomando como medida representativa la media de cada área de trabajo se presenta en la siguiente gráfica los diferentes niveles de motivación psicosocial de los colaboradores, en sus respectivas áreas de trabajo.

Gráfica 2



En la Gráfica No. 2 se observan los distintos niveles de motivación psicosocial divididos en áreas de trabajo, donde se determina que el área de mantenimiento debe ser atendida en especial

por criterios de la organización y se observa que posee un nivel medio bajo de satisfacción según lo establecido en la Tabla No. 8. Las áreas de Producción dulcería, Producción Galletería e inocuidad poseen un nivel medio alto y las áreas de producción masmelos, bodega de materia prima y bodega de producto terminado poseen un nivel alto.

De igual forma se presenta la tabla que identifica el nivel promedio mediante las medidas de tendencia central en percentiles obtenidas según la temporalidad de los empleados en la organización.

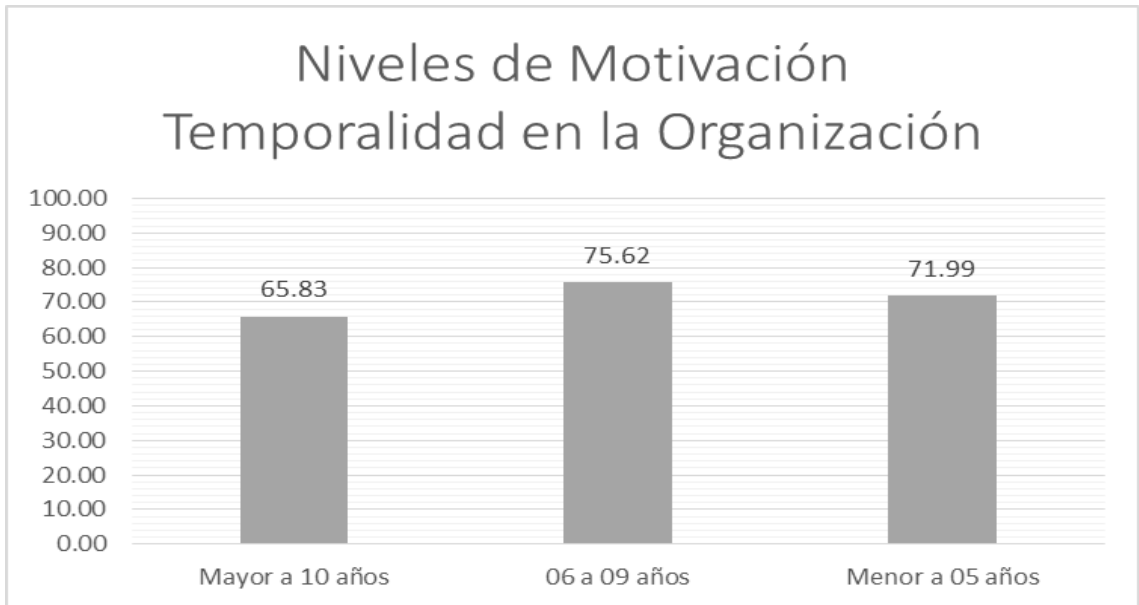
Tabla 15

| Medidas de Tendencia Central Motivaciones Psicosociales | | | |
|--|--------------|----------------|-------------|
| Temporalidad en la Organización | Media | Mediana | Moda |
| Mayor a 10 años | 65.83 | 65.07 | 65 |
| 06 a 09 años | 75.62 | 79.4 | 86 |
| Menor a 05 años | 71.99 | 74.4 | 79 |

En la Tabla No. 10 se observa que el nivel de motivación de los colaboradores decae en el transcurso de temporalidad dentro de la organización.

Tomando como medida representativa la media de cada rango de temporalidad en la organización se presenta en la siguiente gráfica los diferentes niveles de motivación psicosocial de los colaboradores.

Gráfica 3



Los resultados de la presente investigación dejan evidencia de la correlación entre las variables así como los niveles de motivación de la muestra estudiada.

V. DISCUSIÓN

Con base a los resultados obtenidos en la escala de motivaciones psicosociales MPS, aplicada a los colaboradores de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla, se analizan las similitudes y diferencias entre las el marco teórico y el marco referencial planteado en la presente investigación.

Se determina que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables, motivación psicosocial y ausentismo laboral según los resultados de la presente investigación, lo cual contrasta con el estudio realizado por Díaz (2006) donde se concluyó que si existe correlación significativa entre las dos variables de estudio, de igual forma se muestra que los docentes se encuentran satisfechos en temas específicos como comunicación entre jefes y subalternos, sin embargo consideran que la compensación no cubre sus necesidades básicas.

Dentro de los objetivos de la presente investigación se estableció determinar la relación entre el ausentismo laboral y las motivaciones psicosociales establecidas para el presente estudio. En los resultados de determinó que no existe relación entre las variables por sus niveles bajos de correlación en la correlación múltiple, y en cada factor individual. Lo que concierta con Jaén (2010) que realizó una investigación con el objetivo de conocer las variables personalidad y motivación, su percepción de factores psicosociales de un entorno organizacional. En la obtención de resultados se determinó que las relaciones encontradas en las variables motivación y personalidad presentan valores relativamente bajos mientras que en la correlación entre motivación y factores psicosociales una mínima correlación inversa.

En el presente estudio se obtuvo mediante sus resultados que no existe ningún factor psicosocial influyente en el ausentismo de los colaboradores debido a los niveles bajos de correlación indican esto, lo que concuerda con los resultados obtenidos por Lemus (2011) donde

se determina que las motivaciones psicosociales no son influyentes en las causas determinadas en su estudio lo que denota la falta de correlación entre ambas variables.

Según los resultados de la presente investigación se determinó que los colaboradores poseen un nivel promedio de motivación del 72% lo cual establece un nivel medio alto para la presente investigación lo que difiere. Con el estudio de González (2009) donde determinó que existe un promedio del 55% en los distintos aspectos evaluados incidentes en la motivación del personal visualizando un bajo nivel en el indicador de satisfacción laboral siendo el ideal el 75%, considerando entonces que es el personal está desmotivado.

En la presente investigación se determinó que el ausentismo laboral de las personas dentro de esta compañía corresponde a otros motivos no psicosociales, debido a la baja relación entre las variables, de igual forma que los individuos poseen un nivel medio alto de motivación psicosocial, según Muñoz (2012) establece que la motivación humana es un mecanismo que influye en la conducta humana por consiguiente en la conducta laboral, lo que indica que la motivación de los colaboradores está influyendo dentro de sus labores y no cuando se ausenta de ellas.

En la compañía existen altos niveles de ausentismo, sin embargo estos no poseen relación alguna con la motivación del colaborador como indica Chiavenato (2008), ausentismo es un término que se utiliza al referirse a faltas o inasistencias de un colaborador a sus labores. De manera más amplia se describe como la suma de los periodos en que un empleado se ausenta o retrasa de sus labores dentro de una organización sin importar el motivo, según la presenta investigación se determina que no corresponde a motivos psicosociales.

En la presente investigación se establecieron los niveles de motivación psicosocial en distintos dos aristas; áreas de trabajo y temporalidad en la organización, en la primera se determinó que el área de mantenimiento posee un nivel bajo de motivación, las áreas de inocuidad,

producción galletería y producción dulcería poseen un nivel medio alto, y las áreas de bodega de materia prima, bodega de producto terminado y producción masmelos poseen un nivel alto de motivación, mientras para para la segunda se determinó que los colaboradores menores a 5 años y mayores a 10 años poseen un nivel alto de motivación, mientras que los colaboradores entre 06 a 09 años en la organización poseen un nivel medio alto. Tal como indica Fernández (2009) las motivaciones psicosociales son una estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional de cada individuo, lo que es fundamentado en aspectos psicosociales de la conducta humana considerados elementales para conocer el comportamiento de las personas en el ámbito laboral, es decir dentro de sus labores y no cuando se ausentan de ellas o los motivos por los cuales se ausentan.

VI. CONCLUSIONES

- Mediante los resultados obtenidos se acepta la H_0 . La cual indica que no existe relación estadísticamente significativa entre el ausentismo laboral y las motivaciones psicosociales en una muestra discrecional de una compañía productora de alimentos del departamento de Escuintla.
- Se determinó que no existe ningún factor psicosocial influyente en el ausentismo de los colaboradores debido a que las correlaciones de cada factor son muy bajas lo que indica que no son significativas, por lo que el aumento o disminución del mismo, puede ser causado por otros factores de tipo no motivacional.
- Se concluyó que los colaboradores poseen un nivel medio alto de motivación psicosocial, según lo obtenido al realizar el promedio de las motivaciones psicosociales en general, obteniendo como resultado una Media igual a 72.14.
- Se determinó que los factores As, Rs, Po y Se poseen un nivel en la escala, medio alto y los factores Ac y Ad Se poseen un nivel en la escala, alto de acuerdo a la media.
- Se concluyó en base a su área de trabajo que el área de mantenimiento poseen un nivel medio bajo de motivación psicosocial, las áreas de inocuidad, producción galletería y producción dulcería poseen un nivel medio alto y las áreas de producción masmelos, bodega de materia prima y repuestos y bodega de producto terminado están un nivel alto de motivación psicosocial según su media.

- Se concluyó en base a su temporalidad en la organización que el área las personas de menores 5 años y mayores de 10 años de temporalidad en la compañía poseen un nivel medio alto de motivación psicosocial, mientras que los colaboradores entre 06 a 09 años de temporalidad en la compañía poseen un nivel alto de motivación.
- Se determinó que no se realizará la elaboración de una propuesta de programa para contrarrestar el ausentismo laboral basado en la relación con las motivaciones psicosociales, debido a que es necesario por la muy baja correlación entre las variables, lo que no daría ningún resultado para contrarrestar el ausentismo el cual puede deberse a causas no motivacionales.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar un estudio exploratorio con el objetivo de determinar las causas del ausentismo dentro de la compañía, debido a que la presente investigación determinó que no se debe a causas de motivación psicosocial.
- Reforzar la motivación psicosocial de los colaboradores que presenten un nivel inferior al 75% los cuales son considerados como; medio alto, medio bajo y bajo, mediante capacitación de motivación psicosocial.
- Incluir dentro de su DNC temas de motivación psicosocial para que los colaboradores expresen su interés en este tipo de temas específicos.
- Realizar talleres de trabajo en equipo en las distintas áreas de trabajo, para mejorar la motivación dentro de las mismas y con ello poder lograr un trabajo en equipo óptimo.
- Implementar en el proceso de selección de personal una prueba psicométrica que evalúe el nivel de motivación psicosocial de los colaboradores nuevo ingreso para evitar la contratación de personal con bajos niveles de motivación.
- Identificar líderes con motivación alta, dentro de la compañía para promover mediante ellos grupos de apoyo a los colaboradores en general.

VIII. REFERENCIAS

- Arredondo, A. (2003), *Relación Entre la Calidad de la Vida Laboral y Motivaciones Psicosociales*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/arredondo_c_am/indice.html
- Borda, N. y Sánchez, L. (2008), *Factores Psicosociales que Influyen en el Ausentismo Laboral del Personal Administrativo Gamma Ingenieros S.A, Bogotá D.C.* (Tesis de licenciatura) Recuperada de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/12929/T62.08%20B644f.pdf?sequence=1>
- Bucholz, F. (2008), *Responsabilidad social corporativa y el desempeño de los valores* (1 ed.). Valencia, España: Generalit.
- Cardoso, M. y Velarde, N. (2013), *Ausentismo y su Relación con la Satisfacción Laboral en Enfermería*. (Tesis de licenciatura) Recuperada de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5756/cardoso-mara-m.pdf
- Chiavenato, I. (2008), *Administración de recursos humanos* (3 ed.). México, McGraw-Hill.
- Código de trabajo (2011) decreto 1441, edición rubricada y concordada con las normas internacionales de trabajo, artículos 61, 64, 75 y 77.
- Díaz, M. (2006), *La Relación Laboral Entre la Satisfacción Laboral y el Ausentismo Del docente del Colegio Capouilliez*. (Tesis de Postgrado inédita). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Fernández, C. (2007), *La comunicación en las organizaciones* (1 ed.). México: Asociación Mexicana de Comunicadores Organizacionales.
- Fernández, S. (2009), *Escala de motivaciones psicosociales*. Madrid, España: TEA.

- González, J. (2009), *La Motivación del Personal en un Empresa Distribuidora de Productos Farmacéuticos*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jaén, M. (2010), *Predicción del Rendimiento Laboral a Partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y percepción de Factores psicosociales*. (Tesis de Doctorado) Recuperada de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Klaric, J. (2008), *La gestión del ausentismo laboral en las empresas* (1 ed.). México, McGraw-Hill.
- Kreinter, R y Kinichi, A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (3 ed.). México: McGraw Hill.
- Lemus, E. (2011), *Causas que Originan el Ausentismo Laboral y su Impacto en la Productividad del Trabajo en las Empresas de Call Center con más de 50 Colaboradores Ubicados en las Zonas 10 y 13*. (Tesis de Postgrado inédita). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8, 01-36. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Lucas, A. (1992). *Sociología de la empresa* (5 ed.). Getafe, Madrid, España: Ibérico Europea de Ediciones, S.A.

- Maldonado, M. (2013), *Ausentismo y Satisfacción Laboral (Estudio realizado en la Dependencia de Aguas de la Municipalidad de la Ciudad de Quetzaltenango)*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Márquez, M. (2001). *Comportamiento Organizacional* (1 ed.). Colombia: Continental, S.A.
- Muñoz, L. (2012). Contribución a las ciencias sociales. “Motivación”. *EUMEDNET*. 20.
Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/jlmc2.html>
- Nolasco, I. (2006), *Factores Psicosociales que Inciden en el Desempeño Académico de las Estudiantes Trabajadoras de la Escuela de Psicología Jornada Nocturna*. (Tesis de técnico universitario inédita). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Quintana, E. (2009). *Satisfacción laboral y eficacia en el trabajo* (2 ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Ramírez, M. (2010), *Factores Psicosociales que Promueven Estrés Laboral y Sus Efectos en el Desempeño y Motivación Laboral*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Ruiz, A. (1997). *Salud ocupacional y productividad* (1 ed.). México: Limusa S.A.
- Schubert, I. (2009), *La Influencia de la Motivación Laboral en el Desempeño Laboral de los Empleados que Trabajan una Institución Autónoma de la Ciudad de San Salvador*. (Tesis de licenciatura) Recuperada de <http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/851/1/158.7-S562i.pdf>

Trejos, A. y Heredia, J. (2010), *Estudio del Costo y Principales Causas del Ausentismo Laboral en las Empresas Afiliadas a la ANDI Seleccional Risaralda-Quindio*. (Tesis de ingeniería) Recuperada de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2022/1/658314T787.pdf>

Steer, R y Rhodes, L. (2006) *Aspectos determinantes en el trabajo* (2 ed.). México: Limusa.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nueva York, Estados Unidos: Wiley.

Wayne, R. (2005), *Administración de Recursos Humanos* (9 ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

ANEXOS

Anexo No. 1

FICHA TECNICA

INSTRUMENTO PARA MEDIR MOTIVACIONES PSICOSOCIALES

| | | | |
|-------------------|---|---|--|
| NOMBRE | MPS Escala de Motivaciones Psicosociales | | |
| AUTOR | J.L. Fernández – Seara | | |
| OBJETIVO | Determinar los distintos procesos motivacionales inmersos en una estructura dinámica determinados por cinco componentes básicos de la conducta aplicados en el ámbito laboral. | | |
| ¿QUÉ MIDE? | <p>Áreas Motivacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación e integración social • Reconocimiento social • Autoestima – Autoconcepto • Autodesarrollo • Poder • Seguridad | | |
| REACTIVOS | | Factor | Ítems |
| | | Aceptación e integración social (As) | 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 47, 50, 51, 52, 58, 64, 70, 73, 78, 81, 83, 84, 90, 96, 102, |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | | 108, 114, 121, 123, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 154, 159, 161, 162, 172, 173 |
| | | Reconocimiento Social (Rs) | 2, 8, 14, 20, 25, 26, 32, 38, 44, 47, 48, 53, 59, 64, 65, 71, 75, 79, 82, 84, 85, 90, 91, 97, 103, 109, 127, 129, 130, 131, 133, 134, 135, 136, 140, 144, 148, 149, 155, 156, 158, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 171 |
| | | Autoestima / Autoconcepto (Ac) | 6, 12, 16, 18, 27, 30, 33, 36, 42, 46, 49, 50, |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | 57, 61, 63, 67, 69, 72, 76, 79, 81, 82, 89, 91, 95, 907, 101, 107, 114, 118, 128, 132, 138, 143, 146, 147, 148, 154, 160, 168, 169, 170 | |
| | | Autodesarrollo (Ad) | 2, 3, 4, 10, 12, 15, 16, 22, 28, 34, 40, 54, 61, 67, 70, 74, 77, 78, 80, 82, 87, 93, 99, 102, 105, 111, 116, 120, 122, 124, 126, 127, 128, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 149, 150, | |

| | | | | |
|--|--|-----------------------|---|--|
| | | | 151, 155, 156, 157, 158, 163, 164, 165, 166, 168 | |
| | | Poder (Po) | 3, 5, 11, 17, 23, 24, 29, 32, 35, 41, 45, 56, 61, 62, 66, 68, 78, 79, 82, 88, 94, 100, 106, 112, 117, 124, 127, 133, 135, 138, 144, 145, 148, 152, 153, 166, 168, 169. | |
| | | Seguridad (Se) | 6, 12, 16, 18, 27, 30, 33, 36, 42, 46, 49, 50, 57, 63, 67, 69, 72, 76, 79, 81, 82, 89, | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | 91, 95, 97, 101, 107, 113, 114, 118, 128, 132, 138, 143, 146, 147, 148, 154, 160, 168, 169, 170 | |
|--|--|--|---|--|

| | | |
|---------------------------|---------------------------|--------------------|
| ESCALA DE MEDICIÓN | Escala de Medición | |
| | Escala | Percentiles |
| | Motivación Baja | 1-25 |
| | Motivación Media Baja | 26-50 |
| | Motivación Media Alta | 51-75 |
| | Motivación Alta | 76-100 |

| | | |
|--------------------------|---------------------------------|-------------------|
| PUNTEOS A OBTENER | Percentil | |
| | Factor | Porcentaje |
| | Aceptación e integración social | 99 |
| | Reconocimiento social | 99 |
| | Autoestima / Autoconcepto | 99 |

| | | |
|-----------------------------|--|----|
| | Autodesarrollo | 99 |
| | Poder | 99 |
| | Seguridad | 99 |
| FORMA DE APLICACIÓN | Individual o Colectiva | |
| TIEMPO DE APLICACIÓN | 20 – 30 min en promedio, no posee tiempo establecido | |

Anexo No. 2

TABLA DE DATOS PARA CORRELACION Y ANALISIS DE VARIANZA

Los siguientes datos fueron analizados mediante análisis de datos de Microsoft Excel 2013, con la función para análisis de regresión, en la cual se ingresó en el rango Y de entrada: los datos de la columna “Ausencias Valor Y” y en el rango X de entrada: los datos de las columnas “As Valor X1”, “Rs Valor X2”, “Ac Valor X3”, “Ad Valor X4”, “Po Valor X5” y “Se Valor X6”, la valoración de estos datos se dio de acuerdo a la Tabla No. 7, con un nivel de confianza de 95%. Donde se obtuvo la correlación múltiple de entre las variables (Tabla No. 09), de igual forma con la función para análisis de regresión se obtuvo el análisis de varianza de los datos mediante el cual se aceptó la Ho. Mediante el valor P (Tabla No. 12) con los mismos datos se realizó cada correlación individual para cada factor motivacional (Tabla No. 11).

| As Valor X1 | Rs Valor X2 | Ac Valor X3 | Ad Valor X4 | Po Valor X5 | Se Valor X6 | Ausencias Valor Y |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| 8 | 8 | 10 | 10 | 10 | 8 | 1 |
| 8 | 7 | 9 | 10 | 7 | 8 | 1 |
| 8 | 8 | 7 | 9 | 8 | 7 | 1 |
| 8 | 6 | 6 | 8 | 4 | 6 | 1 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 6 | 7 | 8 | 8 | 6 | 4 | 1 |
| 10 | 9 | 9 | 10 | 8 | 9 | 1 |
| 8 | 8 | 10 | 9 | 9 | 6 | 1 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 9 | 1 |
| 9 | 10 | 9 | 10 | 9 | 8 | 1 |
| 6 | 7 | 9 | 9 | 7 | 6 | 1 |
| 7 | 7 | 10 | 10 | 8 | 8 | 1 |
| 5 | 7 | 6 | 7 | 6 | 5 | 1 |
| 8 | 8 | 9 | 8 | 7 | 9 | 1 |
| 8 | 6 | 6 | 8 | 4 | 4 | 1 |
| 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 7 | 1 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 6 | 7 | 10 | 6 | 6 | 4 | 1 |
| 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 5 | 1 |

| | | | | | | |
|----|----|----|----|----|---|---|
| 6 | 8 | 6 | 6 | 5 | 5 | 1 |
| 8 | 9 | 10 | 8 | 9 | 7 | 1 |
| 6 | 9 | 10 | 10 | 10 | 7 | 2 |
| 7 | 6 | 8 | 8 | 6 | 8 | 2 |
| 9 | 7 | 9 | 7 | 5 | 6 | 2 |
| 8 | 7 | 8 | 9 | 6 | 5 | 2 |
| 5 | 7 | 8 | 9 | 7 | 6 | 2 |
| 7 | 8 | 10 | 7 | 7 | 5 | 2 |
| 7 | 8 | 9 | 8 | 10 | 9 | 3 |
| 8 | 10 | 9 | 9 | 7 | 8 | 3 |
| 9 | 9 | 10 | 9 | 9 | 8 | 3 |
| 6 | 7 | 7 | 8 | 7 | 7 | 3 |
| 8 | 9 | 10 | 9 | 9 | 7 | 3 |
| 6 | 6 | 8 | 7 | 8 | 7 | 3 |
| 7 | 7 | 9 | 9 | 9 | 7 | 3 |
| 10 | 10 | 9 | 9 | 7 | 8 | 3 |
| 8 | 8 | 10 | 9 | 9 | 6 | 3 |
| 9 | 9 | 10 | 10 | 9 | 8 | 4 |
| 4 | 5 | 7 | 6 | 6 | 4 | 4 |
| 8 | 9 | 9 | 8 | 7 | 4 | 4 |
| 7 | 9 | 9 | 9 | 7 | 7 | 4 |
| 8 | 10 | 10 | 9 | 7 | 5 | 4 |
| 8 | 6 | 7 | 6 | 6 | 4 | 4 |
| 8 | 7 | 8 | 8 | 5 | 8 | 5 |
| 10 | 8 | 10 | 10 | 8 | 8 | 5 |
| 5 | 5 | 7 | 6 | 7 | 6 | 5 |
| 8 | 10 | 10 | 7 | 9 | 5 | 7 |
| 9 | 7 | 9 | 10 | 8 | 9 | 7 |
| 9 | 10 | 9 | 10 | 9 | 8 | 7 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 9 | 8 | 7 |
| 7 | 8 | 10 | 9 | 10 | 7 | 7 |