

INFLUENCIA DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS EN EL AUSENTISMO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO

**JENNIFER NATERA RICO
MARLY ECHAVARRIA LONDOÑO
SASHLEY ANAYA PABON**

**Código estudiantil:
20142962349
20152972162
201421456491**

Trabajo de Investigación del Programa Administración y Negocios

Tutor(es):
Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

Se determinó la incidencia de la motivación extrínseca en los niveles de ausentismo de los colaboradores en una empresa del sector transporte masivo en la ciudad de Barranquilla. Teniendo en cuenta la problemática descrita surge el siguiente interrogante ¿Cómo incide la motivación extrínseca en los niveles de ausentismo de los colaboradores del sector transporte masivo de la ciudad de Barranquilla? En esta investigación se empleó un enfoque cuantitativo, para ello se diseñó un cuestionario con escala de Likert, tomando una muestra representativa de 84 colaboradores de la empresa como objeto de estudio para esta investigación. En los resultados se evidenció que las dinámicas de motivación extrínseca de los colaboradores en la organización de servicio de transporte masivo, tiene incidencia de los elementos de motivación extrínseca atribuidos a los niveles de ausentismo laboral en los colaboradores en relación, con las dinámicas de motivación extrínseca se encontró que tiene incidencia significativa en los niveles de ausentismo laboral y sus tipologías más frecuentes. Por otro lado, refleja una mezcla de satisfacción y áreas de mejora significativas que impactan directamente en los niveles de ausentismo laboral dentro de la organización de servicio de transporte masivo. La satisfacción con la compensación y los beneficios, así como el alto compromiso con los objetivos organizacionales, destacan como fortalezas que pueden contribuir a la retención de empleados y la reducción del ausentismo. En términos generales se indica que la empresa está en una buena posición en términos de motivación

extrínseca y satisfacción de los empleados; otra fortaleza son los altos niveles de identificación con la cultura y valores, estos resultados apuntan que la empresa ha logrado motivar intrínsecamente a muchos empleados.

Palabras clave: Motivación, Extrínseca, Ausentismo, Laboral, Compensación

ABSTRACT

The incidence of extrinsic motivation on the levels of absenteeism of collaborators in a company in the mass transportation sector in the city of Barranquilla is determined. Taking into account the problem described, the following question arises: How does extrinsic motivation affect the levels of absenteeism of employees in the mass transportation sector of the city of Barranquilla? In this research, a quantitative approach was used; for this purpose, a questionnaire with a Likert scale was designed, taking a representative sample of 84 company employees as the object of study for this research. The results show that the dynamics of extrinsic motivation of employees in the mass transportation service organization have an impact on the elements of extrinsic motivation attributed to the levels of work absenteeism in employees in relation to the dynamics of extrinsic motivation. . It was found that it has a significant impact on the levels of work absenteeism and its most frequent typologies. On the other hand, it reflects a mix of satisfaction and significant areas of improvement that directly impact the levels of work absenteeism within the mass transportation service organization. Satisfaction with compensation and benefits, as well as high commitment to organizational goals, stand out as strengths that can contribute to employee retention and reduced absenteeism. In general terms, it is indicated that the company is in a good position in terms of extrinsic motivation and employee satisfaction; Another strength is the high levels of identification with the culture and values. These results indicate that the company has managed to intrinsically motivate many employees.

KeyWords: Motivation, Extrinsic, Absenteeism, Work, Compensation

REFERENCIAS

1. Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Conflicto entre el trabajo y la familia y arreglos laborales flexibles: Descomponiendo la flexibilidad. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
2. Bastidas L, L., González M, Y., & Lozano C. O. (2020). Influencia de la motivación en el bienestar laboral. Bogotá. [Proyecto de grado]. Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, 3-22. Recuperado de <http://www.poligran.edu.co/proyecto.pdf>
3. Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualización de cómo la implicación laboral y el compromiso organizacional afectan la rotación y el ausentismo. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
4. Cabanillas, J., & Armas, J. (2017). Influencia motivaciones de los trabajadores de Mi Banco. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos-Perú. Recuperado de <https://1library.co/document/y96xpmjy-influenciamotivacionales-trabajadores-banco-iquitos.html>
5. Castañeda, E., & Julca, L. (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Cather y Asociados S.A.C. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1965/1/RE_ADMI_EDGAR.CASTA
6. Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Fuentes ocupacionales de estrés: Una revisión de la literatura relacionada con la enfermedad coronaria y la salud mental. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
7. Darafsh, H. (2012). Relationship between learning organization and quality of work life: A comparative study of Iran and India. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 21-27.
8. Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2012). Relación entre la gestión de la seguridad laboral y el desempeño empresarial. *Safety Science*, 50(2), 418-424.
9. Ghiglione, C. (2011). El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 61, 157-162. DOI: 10.14409/da.v1i16.1267
10. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
11. Iverson, R. D., & Deery, M. (1997). Cultura de rotación en la industria hotelera. *Human Resource Management Journal*, 7(4), 71-82.

12. Johns, G. (1997). La psicología del ausentismo. En C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12, pp. 115-173). John Wiley & Sons.
13. Kahn, J. H., & Byosiére, P. (1992). Estrés en las organizaciones. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571-650). Consulting Psychologists Press.
14. Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
15. Márquez-Membrive, J., Granero-Molina, J., Solvas-Salmerón, M., Fernández-Sola, C., Rodríguez-López, C., & Parrón-Carreño, T. (2011). Quality of life in perimenopausal women working in the health and educational system. *Revista Latino-Am. Enfermagem*, 19, 1314-1321. DOI: 10.1590
16. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.