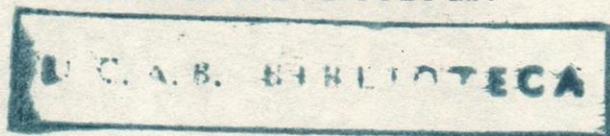


7914

Tesis  
75993  
B7

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



FACTORES BIOGRÁFICOS COMO PREDICTORES DE AUSENTISMO Y  
ROTACIÓN LABORAL

---

Trabajo de Investigación presentado por:

María Nieves BRITO CRUZ  
Rosalia RONDÓN MONTAÑEZ

a la

Escuela de Psicología

Como un requisito parcial para obtener el

Título de

Licenciado en Psicología

Profesor Guía:

Estrella PASCAL DE PAZ

Caracas, Junio de 1.993

A mis dos familias:

-A mis padres y hermanos.

-A Alicia y Arnoldo, Celenys y Ana.

A todos ellos, por su apoyo y comprensión.

María Nieves.

A mi familia, mis amores más preciados.

A mi abuela María por irradiarme con su energía positiva.

Rosalicia.

## AGRADECIMIENTO

- Expresamos nuestro sincero agradecimiento a la Lic. Estrella Pascal de Paz, quien como tutora dispuso de su tiempo, experiencia y conocimientos para compartir con las autoras ésta novedosa experiencia. 6

Marco Teórico..... 7

- Al R.P. Luis Azagra S.J. quien colaboró con nosotras en los aspectos metodológicos de ésta investigación. 59

Discusión..... 69

- A Norka Villalba y demás personal de CONICIT quienes amablemente facilitaron la consecución del material bibliográfico necesario para la realización de éste estudio. 73

- A dos grandes amigos Aldo y Beatriz por su ayuda incondicional.

- Finalmente, expresamos nuestra sincera gratitud al personal de la empresa donde realizamos la presente investigación, sin cuya colaboración no hubiera sido posible el desarrollo de la misma.

## INDICE

	PAG.
Indice de Tablas y anexo.....	5
Resumen.....	6
Marco Teórico.....	7
Método.....	43
Resultados.....	59
Discusión.....	69
Limitaciones y Recomendaciones.....	75
Bibliografía.....	77

## INDICE DE TABLAS Y ANEXOS

	PAG.
1.-Diagrama del proceso de reclutamiento.....	84
2.-Diagrama del proceso de selección.....	85
3.-Fórmula del cálculo del índice de rotación.....	86
4.-Resultados: Anovas.....	87
5.-Descripción de la variable tiempo de permanencia en el empleo.....	109
6.-Descripción de la variable índice de ausencias.....	111
7.-Correlación entre variables dependientes.....	113
8.-Prueba de la mediana.....	114
9.-Hojas de registro de datos.....	115
10.-Planilla de solicitud de empleo de la empresa.....	129
11.-Hoja de control de ausencias.....	130

## RESUMEN

En la presente investigación se pretendió conocer la relación existente entre los datos biográficos del trabajador y dos importantes comportamientos organizacionales: el tiempo de permanencia en el empleo (rotación) y el índice de ausencias (ausentismo). Los datos fueron obtenidos en una muestra de 400 sujetos de nivel obrero de una empresa textil venezolana. Los resultados fueron analizados mediante el análisis de varianza unidireccional, con una prueba de Scheffé para aquellos casos en que la diferencia entre grupos resultara significativa.

En la variable tiempo de permanencia en el empleo se encontraron algunas diferencias de acuerdo a las variables biográficas. Así resultó que las mujeres mayores de 41 años, con una primaria incompleta y sin experiencia laboral anterior eran las que poseían la mayor estabilidad en el empleo. El resto de las variables biográficas no resultaron ser predictoras del tiempo de permanencia en el empleo. El índice de ausencias no se encontró significativamente asociado con ninguna de las variables biográficas.

Una de las conclusiones más importantes es la no consideración de las variables biográficas aisladamente en nuevos estudios, por cuanto el poder de las mismas estriba en su asociación con factores biológicos, psicológicos y sociales de mayor importancia en la predicción de los comportamientos laborales estudiados: rotación y ausentismo laboral.

## MARCO TEÓRICO

El ser humano no vive aisladamente, sino en continua interacción con sus semejantes. De acuerdo con Chiavenato (1.988) en razón de sus limitaciones individuales, los seres humanos son obligados a cooperar unos con otros para alcanzar ciertos objetivos que la acción individual aislada no conseguiría. Dichas limitaciones responden a: 1) las capacidades biológicas del individuo, y 2) los factores físicos del ambiente en que el individuo está inserto.

Así, y debido a dichas limitaciones, las organizaciones nacieron para satisfacer diferentes tipos de necesidades de los individuos: emocionales, espirituales, intelectuales, económicas, etc. En base a dichas necesidades se crearon una enorme variedad de organizaciones: empresas industriales, comerciales, de servicios, militares, etc.

Según Litterer, (1.979) las organizaciones son:

**"invenciones sociales o instrumentos que el hombre a desarrollado para lograr cosas que, de otra forma no podría obtener. Son inventos sociales que consisten en reunir diferentes personas, conocimientos y usualmente materiales de algún tipo a los cuales se les da una estructura y sistema a fin de integrarlos en un todo". Pág.6**

Las organizaciones al estar constituidas por individuos requieren de una función administrativa a fin de coordinar, planificar y dirigir las acciones de dichos individuos.

Según Terry y Franklin, (1.986) la práctica de la administración de personal al igual que las organizaciones han existido desde los tiempos más remotos. Los relatos judeo-cristiano de Noé, Abraham y sus descendientes indican el manejo de grandes números de personas y recursos para alcanzar una variedad de objetivos. Las antiguas civilizaciones de Mesopotamia, Grecia y Roma mostraron los resultados maravillosos de una buena práctica administrativas de numerosos problemas. La Civilización Occidental ha sido afectada por las iglesias católica y protestante que han desarrollado estructuras organizacionales mundiales utilizando los conceptos administrativos.

La práctica administrativa en los negocios, en el gobierno y la iglesia permaneció bastante estable a través de los siglos hasta mediados del siglo XVIII con el nacimiento de la Revolución Industrial en Inglaterra. Esencialmente la Revolución Industrial produjo la sustitución del poder mecánico por el poder humano, la mayor utilización de las máquinas y el mejoramiento de los sistemas de transporte y comunicaciones, produjo la centralización de las actividades de producción, el establecimiento de nuevas relaciones entre patrones y empleados y la separación entre consumidores y productores. Con la Revolución Industrial se iniciaron los primeros experimentos científicos en la práctica de la administración.

Chruden y Sherman (1.986), plantean que originalmente, la fuerza de trabajo junto con el dinero, la maquinaria y los materiales, eran considerados por los empleadores como uno de los factores necesarios para la producción de artículos y servicios. Los trabajadores tendían a ser considerados como

otro artículo que podía emplearse con el salario más bajo posible, y que podía desecharse cuando sus servicios ya no fueran susceptibles de ser utilizados provechosamente.

Según estos mismos autores, para principios de éste siglo nació el movimiento de la Administración Científica con la figura de Frederick W. Taylor, el movimiento ayudó a estimular el uso de nuevos instrumentos para la administración de personal, con los cuales medir la productividad del trabajador. Taylor consideró que la administración científica, consistía en analizar y estudiar sistemáticamente el trabajo mediante el método científico. Ofrecía el mejor enfoque para incrementar la productividad y las ganancias de los trabajadores, para proporcionar mayores utilidades a los propietarios y precios más bajos a los clientes. Además consideraba que los incentivos financieros representaban la mejor forma de motivación para el empleado.

La evolución de la administración de personal fue ayudada por las aportaciones de conocimientos de la Psicología Industrial a medida que ésta emergía como campo de estudio. Las contribuciones que originalmente aportó la psicología se realizaron en áreas tales como pruebas de empleo, entrenamiento y superación en la eficiencia del trabajador.

La Psicología Industrial, así entendida, puede ser definida como:

"rama de la psicología aplicada que se ocupa de la aplicación de las técnicas y hallazgos psicológicos en la resolución de los problemas que surgen en el campo industrial o económico".  
(Wolman, 1984. pág 273).

Las primeras aplicaciones se realizaron en el empleo de las pruebas psicológicas para determinar la selección y restitución de empleados. Entre los avances más recientes se incluyen la participación de psicólogos industriales en los procedimientos de adiestramiento, determinación de métodos eficaces de comunicación entre trabajadores y empresarios, el diseño de equipos y condiciones de trabajo más adecuadas y efectivas. (Wolman, 1.984).

Las funciones más frecuentes de la gestión de recursos humanos dentro de una organización consiste en diseñar políticas y en asesorar a sus unidades en la adopción de procedimientos y criterios para el cumplimiento de su gestión. Los procesos o prácticas más comunes se relacionan con los aspectos de: reclutamiento, selección e inducción, descripción y evaluación de cargos, adiestramiento, evaluación del desempeño, planificación de carrera, compensación, relaciones laborales y sistemas de información y comunicación. (IESA/HAY,1.991).

El presente trabajo de investigación se centra en el área de selección de personal, la cual según Chruden y Sherman (1.986) es el proceso de determinar cuáles, de entre los solicitantes de empleo son los que mejor llenan los requisitos de la fuerza de trabajo y se les debe ofrecer posiciones en la organización. La selección es un proceso complejo que implica equiparar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los solicitantes con las especificaciones del puesto, de lo anterior se deriva la importancia de obtener tanta información como sea posible de los solicitantes y los puestos.

A partir de la necesidad de dotación del personal se inicia el proceso de búsqueda de los candidatos a través de un proceso de reclutamiento el cual requiere la investigación de todas las fuentes posibles de candidatos, tanto internas como externas, para el propósito de que los individuos calificados sean tomados en cuenta en la apertura actual o futura, de nuevos puestos.

El reclutamiento puede ser entendido como:

"El esfuerzo positivamente cumplido por una organización para obtener solicitantes calificados y en número suficiente, que le permita seleccionar los candidatos más idóneos para el desempeño en posiciones de trabajo". (Villegas, 1988, pág 94).

Para Villegas, (1.988) el proceso de reclutamiento consta de los siguientes pasos (ver anexo 1):

- 1.- Requisición de personal.
- 2.- Descripción y especificación del puesto.
- 3.- Mecanismos de reclutamiento interno.
- 4.- Consideración de candidatos para transferencias y promociones.
- 5.- Registro de elegibles.
- 6.- Definición de estrategias de reclutamiento externo.
- 7.- Aplicación del proceso de reclutamiento externo.
- 8.- Proceso de selección.
- 9.- Presentación de ternas de candidatos.

Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer un contingente de candidatos suficiente para abastecer adecuadamente el proceso de selección. Entre otros

aspectos, la función principal del reclutamiento, consiste en suplir la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento y empieza a partir de los datos referentes a las necesidades presentes y futuras de los recursos humanos de la organización.

Una vez que se cuenta con los posibles candidatos a llenar el puesto vacante se inicia el proceso de selección, el cual, es un proceso complejo que contiene dos aspectos bien identificados: el primero consiste en la diferenciación que hay que establecer entre los solicitantes, determinando aquellos que poseen las características para un trabajo determinado y quiénes no la poseen; el segundo se refiere a la clasificación de los solicitantes en términos de las calificaciones obtenidas desde el más alto al más bajo.

Según el 2do estudio IESA/HAY (1.991), sobre la Gestión de Recursos Humanos en Venezuela, la selección consiste en:

*"escoger, entre el conjunto de candidatos a un determinado cargo, a la persona que mejor se ajuste a los requerimientos del cargo y a algunas otras variables como potencial y aptitudes, todos ellos enmarcados dentro de la estructura y los objetivos estratégicos de la organización". Pág 25.*

Dicho proceso varía enormemente de una organización a otra, no obstante el proceso usual que se sigue, según Chruden y Sherman, (1.986) consta de los siguientes pasos (ver anexo 2):

- 1.- Recepción de solicitantes.
- 2.- Entrevista preliminar.
- 3.- Llenado de las formas de solicitud.

- 4.- Pruebas de empleo.
- 5.- Entrevista.
- 6.- Investigación de antecedentes.
- 7.- Selección preliminar en el departamento de personal.
- 8.- Selección final del supervisor.
- 9.- Examen médico.
- 10.- Asignación.

Según Smith y Wakeley, (1.988) la esencia del proceso de selección es la predicción. Cuando una organización hace una selección, debe conocer a la persona, el trabajo que ésta ha de realizar y la situación en la que va a realizarlo. Cuanto más sepamos de alguien mejor prediciremos su desempeño en una situación dada. Igualmente, cuanto más sepamos de una situación, mejor prediciremos cómo una determinada persona se desempeñará en ella.

La información sobre los solicitantes que se utiliza en el proceso de selección varía según el tipo de organización; en un estudio realizado por Monahan y Muchinsky (1.983), en el cual describen y evalúan los cambios en las investigaciones sobre selección de personal; estos autores, encontraron patrones que revelan cambios significativos en los parámetros de la investigación de personal en las tres décadas estudiadas, y en el cual se manifiesta un incremento significativo de estudios que utilizan los datos biográficos como variables predictoras de conductas organizacionales, éste incremento osciló entre un 8% en la década de 1.950 hasta un 28% en los años 70.

Así los resultados anteriores revelan parte de la importancia que tienen los datos biográficos del trabajador en el proceso de selección del mismo; los cuales generalmente están contenidos en planillas o formas de solicitud elaboradas por las empresas.

La mayoría de las compañías requieren que se llenen formas de solicitud, debido a que proporcionan un método bastante rápido y sistemático para obtener una variedad de información acerca del solicitante (Chruden y Sherman, 1986).

Graham, (1.982); Reyes, (1.987) y Shultz (1.988) opinan que la información contenida en las formas de solicitud de empleo debe abarcar los siguientes aspectos:

- Datos biográficos del solicitante: nombre, domicilio, estado civil, sexo, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad, número de dependientes.
- Formación y antecedentes de trabajo.
- Datos de carácter más personal: situación económica, antecedentes criminales, salud y pasatiempos.

Una vez que se han obtenido los datos anteriormente descritos se pueden realizar según Dessler (1.991), cuatro tipos de predicciones relativas al solicitante:

- 1.- Se pueden realizar juicios sobre asuntos importantes, como por ejemplo, la educación y experiencia en el trabajo con la que cuenta la persona.
- 2.- Es posible sacar conclusiones sobre los progresos y crecimiento previo del aspirante.
- 3.- Se pueden obtener algunas conclusiones tentativas referentes a la estabilidad del aspirante con base en su historial de trabajo.
- 4.- Se puede predecir cuales candidatos tendrán éxito en el puesto y cuales no.

Chruden y Sherman, (1.986) recomiendan que las formas de solicitud sean revisadas periódicamente con el propósito de eliminar cualquier punto que ya no sea absolutamente esencial o que pueda ser considerado ilegal, a fin de mantener el objetivo de la hoja de solicitud, es decir proporcionar a los responsables de la selección una cierta información, que se obtiene más fácilmente por este método que por otro y que garantice que todas las preguntas se usarán en decisiones acerca del personal.

Además de ésta ventaja ofrece, según Reyes, (1.987) un medio para rechazar amablemente a los candidatos inhábiles por razón de edad, sexo, apariencia física, etc. Igualmente puede utilizarse como una forma de hacer buenas relaciones públicas con quienes asisten a la empresa, así como también sirve para cerciorarse, " a primera vista", de los requisitos más obvios y fundamentales y ver si se llenan las políticas básicas de empleo a lo que se denomina preselección o entrevista preliminar.

Así, dicha forma de solicitud es un buen medio para obtener rápidamente datos históricos verificables y por lo tanto bastante precisos del candidato (Dessler, 1991). Estos datos históricos es lo que comúnmente se conocen como variables biográficas del trabajador y generalmente las que se solicitan son: edad, sexo, grado de instrucción, estado civil, número de dependientes, número de hijos, nacionalidad, domicilio, experiencia laboral, etc.

El fundamento para usar dicha información es sencillo: las experiencias de la vida del sujeto sirven para preveer su actitud futura. Muchas de las conductas, valores y actitudes del ser humano no cambian durante toda su vida; de ahí que su comportamiento previo sirve para predecir lo que hará en el futuro (Schultz, 1988).

Así, el historial personal del participante (por ejemplo, sus intereses y experiencia previa) permiten predecir el éxito futuro en el trabajo y, de hecho, parece razonable suponer que datos como el historial previo de empleo, las habilidades específicas, la escolaridad, la situación financiera, el estado civil, etc., reflejan los motivos, las capacidades y habilidades de una persona, su nivel de aspiración y su ajuste a las situaciones de trabajo. (Fleishman y Berniger, 1960. c.p. Fleishman y Bass, 1976).

A partir de esa información pueden hacerse numerosas suposiciones; por ejemplo, el hecho de que un solicitante haya ocupado un trabajo similar indica la probabilidad de que transfiera parte de su entrenamiento al nuevo empleo. Hay ítemes del historial personal, como la edad, el número de dependientes, los años de escolaridad, que se han descubierto relacionados con la eficiencia

posterior en el puesto, y con otros rasgos laborales como el tiempo de permanencia en el empleo, satisfacción y ausentismo.(Fleishman y Bass,1976). Conductas organizacionales éstas últimas de suma importancia dentro de la empresa, por cuanto son un reflejo directo del nivel motivacional y de productividad del trabajador.

En la presente investigación una de las variables a ser predicha es el tiempo de permanencia en el empleo o rotación, la cual siempre ha constituido un problema de máxima importancia para la dirección de personal. El problema de la "rotación" fue descubierto por algunos estudiosos americanos hacia 1910: las discusiones que sugieron permitieron darse cuenta de que tal fenómeno representaba un costo de cierta importancia y que era necesario afrontarlo decididamente para generar una decisión oportuna. (Testa, 1.973).

"Respecto a aquella época, el problema de la rotación no ha cambiado en substancia: se agudiza en los períodos en que las condiciones del mercado de trabajo son favorables al empresario y se atenúa en las facés opuestas. Se han perfeccionado los instrumentos de investigación del fenómeno y los medios que se pueden emplear para contenerlos dentro de límites aceptables." (Testa, 1.973, pág 463).

Autores como Chruden y Sherman (1.986) en su definición de rotación hacen referencia a la cantidad de movimientos de empleados que entran y salen de una organización, comúnmente expresado en términos de proporción de rotación.

Por otra parte Yoder (1.981) la define como:

"Los cambios de tiempo en tiempo en la composición de la fuerza de trabajo que resultan de la contratación, salidas y reemplazos de los empleados." Pág 581.

Cascio (1.982) considera que la rotación laboral es la salida de los empleados fuera de los límites de la propia organización, y expresa que una parte de ésta puede ser voluntaria (por ejemplo, contratación en otra empresa) o involuntaria (por ejemplo despido, jubilación, o muerte).

La rotación laboral es una conducta organizacional que generalmente obedece a múltiples causas de diferente índole, Testa (1.973) las ha agrupado en:

- 1.- Causas de carácter general, independientes de la empresa y de cada persona.
- 2.- Causas de carácter empresarial, ligadas a la implantación de la política del personal.
- 3.- Causas de carácter personal estrechamente relacionadas al sujeto, a sus condiciones personales y familiares, generalmente extraempresariales.

Causas de carácter general:

- Situación del mercado de trabajo: la ocupación y por lo tanto el estado de la demanda y de la oferta, que se ven a su vez afectados por la fuerza de atracción de una determinada rama industrial. En los períodos de fuerte expansión, la creciente necesidad de persona, facilita los cambios de empresa.

- Estructura social: facilidades de transporte y de vivienda, etc.

- Causas de carácter empresarial:

- Relativas a la política de personal: una rotación elevada con mucha frecuencia puede depender de una política de personal inadecuada o imperfecta. Como se sabe, el personal tiene cierto número de deseos, de diferente importancia: estabilidad del puesto, posibilidad de carrera, retribución, posibilidad de mejora, etc. Si la política de personal no favorece la satisfacción de tales exigencias, es bastante probable que aumente el índice de ausentismo y después como consecuencia inmediata y lógica el de rotación.

- Ligadas a las condiciones de trabajo: algunas veces la elevada rotación depende de las condiciones de trabajo totalmente insatisfactorias en toda la empresa o más frecuentemente en algunos departamentos. Condiciones ambientales totalmente desfavorables: como la temperatura demasiado elevada o demasiado baja, el polvo, la presencia de sustancias tóxicas como ácidos, gases, etc.

- Relacionada con el nivel de capacidad de los jefes: la rotación se puede mantener a niveles elevados cuando los jefes no poseen la capacidad que exige su posición, muchas veces las causas del movimiento de trabajadores se encuentran en la incapacidad del jefe para guiar al propio personal.

- Ligada al nombre y fama de que disfruta la empresa: el prestigio de las principales empresas normalmente no está sujeto a continuos altibajos, pero a sí el de las empresas de dimensiones medias o pequeñas cuyo buen nombre a menudo corre peligro por las impresiones que circulan entre la opinión pública

en el lugar donde reside la empresa. Si se corre insistentemente la voz de que la situación de la empresa no es demasiado buena es probable que entre las reacciones más inmediatas tenga lugar un incremento de la rotación y dificultades en nuevos reclutamientos.

#### Causas de carácter personal:

- Estrechamente ligadas a la personalidad de la gente, a sus condiciones familiares, a sus hábitos, etc. Algunas de éstas posibles causas de rotación se pueden prever y prevenir: analizando el curriculum del trabajador, la estructura familiar, el nivel de la tarea y así sucesivamente.

Con referencia a las causas de índole personal algunos autores, como por ejemplo Reyes (1.987), las dividen en forzadas y voluntarias. Entre las primeras cabe señalar: a) muerte, b) jubilación, c) incapacidad permanente, d) enfermedad. Las razones voluntarias incluyen: a) renuncia del trabajador (búsqueda de mejores salarios, trato inadecuado por parte de algún jefe, ausencia de todo progreso o ascenso, tipo de trabajo no satisfactorio, condiciones de trabajo inadecuado, entre ellos: la lejanía de su hogar), b) por mala selección y acomodación, c) por razones familiares o personales, d) por inestabilidad natural.

Para Testa, (1.973) cuando la rotación supera niveles aceptables y positivos, lleva consigo una serie de efectos negativos que se resumen de la siguiente manera:

- 1.- Escasa productividad de conjunto: cuanto más aumenta la rotación más disminuye la productividad, la continua introducción de nuevos elementos, provoca faltas de armonía dentro del conjunto, crea desequilibrio entre los diversos sectores, determina estrangulaciones en el proceso productivo que van contra el normal fluir de la producción.
  
- 2.- Necesidad continua y elevada de adiestramiento: todos los recién admitidos necesitan un período de adiestramiento que va desde un mínimo (explicación del trabajo, indicación del puesto, aclaración de los procedimientos, de los reglamentos, etc), a un máximo (frecuencia de cursos de adiestramiento).
  
- 3.- Falta de funcionalidad organizativa: una rotación elevada hace existir en las estructuras organizativas un elevado número de personas que no la conocen, no la saben emplear, y son incapaces de llegar a ser parte operante. La consecuencia inmediata de todo esto es la ineficiencia organizativa, las faltas de funcionalidad que no permiten regular el fluir del futuro de la empresa.
  
- 4.- Dificultad para trabajar en grupo: los nuevos ingresados, si su ritmo de llegada es muy alto, tardan en introducirse no sólo en las estructuras organizativas, sino también y sobre todo en el grupo del que deben constituir parte integrante y esencial. El trabajo de grupo, necesita para su realización cierta familiaridad entre sus

integrantes, que se consigue tras un largo entrenamiento por el trabajo en común. Cuando la rotación es muy elevada éste entrenamiento no tiene lugar.

- 5.- Desconfianza en la empresa y en los jefes directos: la elevada rotación tiene consecuencias sobre la moral del personal y sobre su entrega a la empresa, porque el personal más fiel se pregunta el porqué de esos continuos cambios y saca deducciones negativas respecto a la empresa o los jefes directos, lo que conduce, como consecuencia directa e inmediata, a una mayor propensión, por parte de todos, a cambiar de empresa.

Reyes Ponce, (1.987), presenta como principales inconvenientes del fenómeno de la rotación, los siguientes:

- 1.- El costo que representa: por trámites de selección, adiestramiento de los nuevos trabajadores, su escasa eficiencia, etc.
- 2.- Falta de interacción y coordinación: Cuando el personal está constantemente cambiando, es imposible vincularlo a la empresa de forma tal que se sienta parte de ella, por lo cual ese personal difícilmente se coordinará con el resto de trabajadores y empleados.

- 3.- La imagen de la empresa: Cuando una organización está viéndose en la necesidad constante de cambiar su personal, muy frecuentemente se juzga que esto se debe a que el personal que sale no encuentra en ella condiciones y trato satisfactorios.

Así mismo, el estudio del fenómeno de la rotación dentro de las organizaciones, también ha incluido la indagación de los costos que la misma representa para la empresa.

Siguiendo el concepto de rotación de Flippo, (1.978) que se refiere al movimiento de entrada y salida de la fuerza de trabajo, podría decirse que dicho movimiento es un indicador de la estabilidad de tal fuerza. Un movimiento expansivo es indeseable y costoso. Cuando un empleado abandona la firma corrientemente se involucran costos como los siguientes:

- 1.- Costos de contratación, que involucran tiempo y factores relativos al reclutamiento, entrevista, examen y reemplazamiento.
- 2.- Costos de entrenamiento los cuales requieren tiempo del supervisor, departamento de personal, etc.
- 3.- El pago inicial del aprendiz excede en mucho la productividad del mismo.

- 4.- Las tasas de accidente en los nuevos empleados son altas.
- 5.- Se producen bajas en la producción en el intervalo comprendido entre la separación del empleo antiguo y el reemplazamiento por uno nuevo.
- 6.- El equipo de producción no es utilizado al máximo durante el intervalo de contratación y de entrenamiento.
- 7.- Los nuevos empleados tienden, al empezar, a producir grandes cantidades de desperdicios.
- 8.- Una paga por horas extras es causada a menudo por un excesivo número de separaciones y causa molestias en el cumplimiento de los pedidos.

Los costos de la rotación laboral pueden ser conocidos, por ésto una organización debe determinar cuáles son los costos razonablemente controlables y dirigir su foco de atención hacia la reducción de ellos. (Cascio, 1.982).

Antes de poder conocer los costos de la alta rotación, debe estimarse el índice de ésta. La medida más simple de la rotación de trabajadores es la proporción de separaciones, generalmente definidas como el número de separaciones por mes, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo promedio. Las separaciones incluyen todas las renunciaciones, suspensiones y

despidos. La fuerza promedio generalmente se mide sumando los números de la nómina al principio del período y al final del mismo y dividiendo por dos. (Yoder, 1.981).

La fórmula anterior es la manera más usual de calcular el índice de rotación dentro de una organización. No obstante, las distintas empresas han ideado numerosas formas de cálculo, a fin de adaptarlas a su organización particular, así existen fórmulas para calcular el índice de crecimiento; en empresas en desarrollo se estima la tasa de altas y en empresas con disminución de personal se calcula la tasa de bajas.

En el presente estudio como indicador cuantitativo de la rotación laboral se utilizará la fórmula empleada en el último estudio IESA/HAY (1.991), sobre la gestión de recursos humanos, debido a su facilidad de cálculo (ver anexo 3).

En relación a lo anterior e intentando relacionar las variables descritas se han realizado algunas investigaciones que confirman la validez de los datos biográficos para la predicción del tiempo de permanencia en el trabajo. Por ejemplo: Cascio, en 1976 (c.p. Dessler,1991) encontró en una compañía de seguros que el estado marital podría ser considerado como potencialmente discriminatorio. El investigador pudo probar que éste elemento predecía la estabilidad en el empleo.

De igual forma Fleishman y Berniger, en 1960 (c.p. Fleishman y Bass 1976,) demostraron que existía un alto grado de predictibilidad de la rotación de personal entre las oficinistas, a partir de las formas ponderadas de solicitud

de empleo. Los datos biográficos empleados por ellos (domicilio local, edad, salario previo, y edad los hijos) mostraron ser útiles en la predicción de la rotación de personal, aún cuando otros estudios han indicado que éstos datos son también valiosos para predecir los accidentes y la eficiencia. Es importante considerar también que las predicciones atribuibles a los datos biográficos varían de un tipo de organización a otro.

En un estudio realizado por Bailer Uribe (1.980), sobre un método para optimizar la estabilidad del personal en una empresa de seguros, en el cual se intentó asociar los datos de variables biográficas contenidos en la planilla de solicitud con el tiempo de permanencia en el empleo, obtuvo como resultado una serie de características biográficas que definían a las personas más estables (4 años o más) dentro de la organización, las cuales correspondían a la siguiente descripción: hombres de 18 a 20 años, casados, venezolanos, y en el nivel directivo. A su vez, al grupo menos estable (menos de 1 año) le correspondían las siguientes características: mujeres de 26 a 30 años, solteras, extranjeras y en el nivel más bajo de la organización.

Turmero, (1.985) en una investigación sobre el fenómeno de rotación del personal durante el lapso 81-82 en una empresa postal, asoció datos biográficos con el tiempo de permanencia en el empleo, y llegó a las siguientes conclusiones acerca del grupo de personas que presentan el mayor índice de rotación:

- los hombres más que las mujeres.
- los que no concluyeron un determinado período educacional: primaria y secundaria incompleta.

- las personas con una edad comprendida entre los 26 y 32 años.
- los solteros más que los casados.
- los que trabajaban en una zona cercana a su domicilio.
- el trabajador con un nivel obrero.

Lucena y García, (1.982) estudiaron la rotación de personal en una empresa láctea y encontraron que las personas con una vivienda cercana a su domicilio, venezolanos, hombres, solteros, jóvenes, con un nivel de instrucción de primaria eran las que permanecían menor tiempo en el empleo.

Es de aclarar que en éstas tres últimas investigaciones realizadas en Venezuela se observaron algunas fallas de tipo metodológico que no permiten extrapolar sus conclusiones. La principal falla consistió en la no utilización de una prueba estadística poderosa, sino que por el contrario los datos fueron interpretados mediante un análisis de porcentajes que fácilmente permite observar diferencias significativas que pudieran no existir.

No obstante, los resultados de tipo confirmatorio como los anteriores no fueron validados en un estudio realizado por Pascal y Paz, (1.979) donde no se observaron diferencias significativas en la mayoría de las variables biográficas como predictores entre las personas de corta y larga permanencia en el empleo. Dichos resultados no confirman la hipótesis de que la información de la planilla de solicitud de empleo esté relacionada con el tiempo de permanencia en el trabajo.

Siguiendo la misma línea de investigaciones realizadas en Venezuela, en 1.980, Tangredi y Trejo estudiaron la relación entre los datos biográficos contenidos en la planilla de oferta de servicios ponderada y el tiempo de permanencia en el empleo en una muestra de obreros no especializados. En dicho estudio los autores no encontraron una asociación significativa entre estas variables, específicamente concluyeron que la planilla de oferta de servicios no podía ser un instrumento objetivo para predecir la duración en el trabajo en la población donde se realizó dicha investigación.

Más recientemente las investigaciones se han dirigido hacia el estudio de un menor número de variables y su relación con el fenómeno de la rotación laboral. Así Kiefer, (1.985) intentó estimar la relación existente entre educación y rotación realizando inicialmente una correlación simple entre los años de escolaridad completados y la duración en el empleo, obteniendo un coeficiente de 0.015 que si bien esperadamente fue de signo positivo no resultó significativo. No obstante, con la intención de hacer más clara la relación del rol de la educación se realizaron regresiones de la educación, la edad, dos variables que indicaban raza y la duración en el empleo, llegando a la conclusión de que los efectos estimados de la educación sobre la duración en el empleo es positiva y significativa y los efectos sobre la duración del desempleo es negativa y significativa. El punto de corte con referencia al nivel educativo se estableció en doce años de escolaridad, observándose que aquellos sujetos que tenían doce años o menos de escolaridad tendían a permanecer un menor tiempo en el empleo.

Hay razones sólidas para esperar que la educación disminuya la incidencia del desempleo. Al grado que la educación y los entrenamientos específicos de las empresas son complementarios, los trabajadores con altos niveles de educación tenderán a tener altos niveles de potencial humano específico a la empresa. Los incentivos son aumentados por la misma debido al costo fijo asociado con el entrenamiento de nuevos empleados. Si un empleado entrenado y antiguo se vá hay una pérdida del capital específico de la empresa asociado con el dejar el trabajo. Este argumento explica el hecho de que los trabajadores con mayor educación tienden a tener la mayor duración en el puesto.

Raymond y Wilbur, (1.985) realizaron un análisis multivarido entre edad, educación, salario, rotación, características del trabajo y satisfacción, donde esta última era la variable a ser predicha. Los resultados mostraron que la satisfacción en el trabajo se incrementa con la edad, los empleados más antiguos estaban más satisfechos con las características intrínsecas del trabajo de lo que estaban los dos grupo más jóvenes de empleados, y por lo tanto presentaban menores índices de rotación.

De igual relevancia al tiempo de permanencia en el empleo es el ausentismo laboral, una segunda variable a ser predicha en la presente investigación. Ambos fenómenos rotación y ausentismo han recibido una atención considerable debido al hecho de que representan para la empresa una pérdida económica que puede asumir proporciones importantes, lo mismo que por el daño inmediato que se deriva de ellas como por la disminución del

potencial productivo que puede producir a corto, medio y sobretodo a largo plazo. (Testa, 1.973).

Según Flippo (1.978), el ausentismo es la condición que existe cuando las personas no vienen al trabajo para una tarea determinada. Para Chruden y Sherman (1.986), es el grado hasta el cual los empleados están ausentes de su trabajo.

Cascio (1.982) explicita un poco más su definición diciendo que el ausentismo es cualquier falla al reportarse o mantenerse un empleado en su trabajo, según el horario, sin importar la razón. El empleado no es capaz de ejecutar su trabajo y éste es hecho menos eficientemente por otro empleado o no hecho del todo.

Dentro de la noción de ausentismo cabe considerar como un problema de igual magnitud, el retraso el cual puede ser definido como la impuntualidad en el inicio de la jornada laboral diaria.

Lo más importante en el estudio del ausentismo, para Reyes Ponce (1.987), es quizás la determinación precisa de las causas que están produciendo el ausentismo y los retrasos, pues, de lo contrario, pueden adoptarse medidas que, o bien son inoperantes, o hasta pueden agravarlo. Entre las principales causas podemos mencionar las siguientes:

- 1.- Lejanía de la empresa, y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuados o insuficientes.

- 2.- Las enfermedades sobre todo si son de curso crónico, que constantemente están ocasionando la necesidad de los empleados para faltar o llegar tarde.
- 3.- La lenidad por parte de la empresa, al tolerar estas fallas de asistencia o de puntualidad, sin sanción directa o indirecta.
- 4.- La actitud de descontento frente a la empresa, que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.
- 5.- El desacoplamiento de un trabajador en su puesto, que le hace dejar de asistir a él con el menor pretexto.

Otros autores como Testa (1.973), son más específicos en la clasificación de las causas, dividiéndolas en tres niveles:

- 1.- Nivel extra-empresarial: campos de fuerzas socio económicos, colectivos que actúan sobre las características y sobre el comportamiento de la empresa. Entre ellas pueden catalogarse las condiciones generales de la actividad productiva en la región, tipo y nivel de la ocupación industrial en la región, presiones sindicales en el sector y disponibilidades y movilidad de la mano de obra.

- 2.- Nivel de empresa: campos de fuerza organizativos que actúan sobre la selección de los individuos y sobre la constitución (estructuración e intensidad de los campos individuales). Entre las más importantes se encuentran las características técnico-económicas, composición de las fuerzas de trabajo, comportamiento de la dirección y remuneración.
  
- 3.- Nivel individual: campos de fuerza que determinan el estado de los individuos. Entre éstos estados se encuentran: factores biológicos, fisiológicos, psicológicos, culturales, ambientales exteriores e interiores a la empresa.

Una cantidad determinada de ausentismo se debe a causas inevitables, ya que siempre habrá alguien que deba permanecer alejado de su trabajo a causa de enfermedad, problemas familiares y por otras razones justas. Sin embargo una cantidad considerable de pruebas indican que existen muchas otras ausencias que podrían ser evitadas. Por lo cual, es aconsejable que la alta gerencia determine la gravedad de su problema de ausentismo manteniendo registros de asistencia individuales y por departamentos, y calculando su porcentaje de ausentismo. (Chruden y Sherman, 1.986).

Para llevar a cabo remedios adecuados al problema del ausentismo, lo primero será llevar índices de ausencias y retrasos, clasificados por causas, tratando de precisar las que se expresan, y, hasta donde se pueda investigar las reales, lo segundo es establecer una disciplina adecuada, ya que cuando una empresa no tiene ninguna sanción sobre las faltas de asistencia, o sobre

las llegadas tarde, éstas circunstancias fácilmente se multiplicarán. Otro acto remedial podrían ser los premios, sean de índole económica, administrativa o morales (menciones y citaciones especiales), también puede tenerse un control de la salud del empleado y en la resolución de los conflictos. Por último pueden realizarse entrevistas o encuestas de actitud para poder influir en la motivación de los empleados. (Reyes Ponce, 1.987).

Muchas empresas imponen sanciones por lo que ellas consideran son excesos. Las sanciones más comunes consisten en deducciones de pago. En otras compañías se reducen vacaciones pagadas, se hacen advertencias escritas u orales y, en el caso de ofensores persistentes, se culmina la relación de empleo. Unas cuantas organizaciones están experimentando con recompensas por asiduidad: tiempo libre y permisos extras por enfermedad. (Yoder, 1.981).

El ausentismo excesivo constituye un costo considerable para las empresas, aún cuando los ausentistas no reciban paga. Autores como Cascio, (1.982) y Martocchio, (1.992) expresan que existe abundante evidencia en la literatura de que el costo financiero del ausentismo para las organizaciones es significativo y que éste puede ser estimado y reducido.

Una de las principales pérdidas para la organización viene dada por el hecho de que los horarios de trabajo se posponen y sufren serios trastornos, la calidad del producto tiende a deteriorarse, el sobretiempo requiere trabajo extra y muchos tipos de beneficios extracompensariales son necesarios para

atender las fallas. Cuando se paga por enfermedad los costos autorizados se elevan aún más rápido. (Flippo, 1.978).

Según Yoder (1.981), el reconocimiento del alto costo del ausentismo e impuntualidad ha impulsado a la organización a examinarlos cuidadosamente. Aún cuando no se han publicado proporciones estándares, resultando así las comparaciones entre empresas muy difíciles, muchas compañías establecen, sin embargo, sus propios estándares y pueden identificar proporciones críticas o excesivas. Cuando se calculan las ausencias (por parte del patrón local y otras asociaciones), generalmente se hacen en porcentaje. La proporción se mide como porcentaje de horas perdidas por ausencia con base al total posible de horas. La impuntualidad se calcula como porcentaje del total de entradas con retraso.

Así, este autor, realiza algunas aseveraciones acerca de las posibles razones de las ausencias y del retraso. Así, la impuntualidad puede originarse por problemas de transporte fuera del control del trabajador. Pocas generalizaciones resultan apropiadas, a pesar de que se hace evidente que:

- 1.- Los empleados con puestos de supervisión muestran menor proporción de ausencias que los trabajadores pagados por horas.
- 2.- Los planes para conceder permisos pagados por enfermedad no parecen aumentar el ausentismo, si se prevee un breve período de espera (uno o dos días).

- 3.- Las ausencias son más comunes los lunes, antes y después de los días festivos.
- 4.- Los trabajadores más jóvenes tienen más ausencias que los mayores.
- 5.- Las mujeres han invertido un modelo histórico, y actualmente muestran menor ausentismo que los hombres.
- 6.- Algunos empleados pueden describirse como propensos al ausentismo: tienen más ausencias que otros.
- 7.- Una minoría de la fuerza de trabajo, generalmente aporta la participación más grande de ausentismo.

Se han realizado diversos estudios acerca de la posible asociación entre los datos biográficos y el ausentismo laboral. Así, Narváez, (1.983) realizó un path análisis en el cual encontró una correlación de  $-0.32$  entre el nivel educativo y el nivel de ausencia, siendo explicado por la autora en el hecho de que una persona con un mejor nivel educativo ocupa cargos de cierta jerarquía que exige responsabilidades que, a su vez, permiten ascensos y desarrollo, tanto a nivel personal como profesional, incidiendo ésto en la escasez del número de ausencias.

Por otro lado obtuvo una asociación de  $-0.22$  entre la edad y el ausentismo, en la que los jóvenes tienen mayor tendencia a faltar al trabajo y en las personas de cierta edad se observa una menor ocurrencia de ausencias, ésto puede deberse entre otras causas, a que las personas jóvenes tienen un menor sentido de la responsabilidad al contrario de lo que sucede en las personas "adultas". Otras de las razones, es que las personas adultas no se

arriesgan a que por causas de ausencias injustificadas sean despedidos, ya que la mano de obra de éstas personas no tiene la misma demanda en el mercado que para las personas más jóvenes.

En otro estudio realizado en Venezuela en 1.991 por Cardozo y Leal sobre la incidencia de la satisfacción laboral sobre el ausentismo se encontraron relaciones entre algunas variables biográficas y el ausentismo, si bien éste no era el objetivo principal de esta investigación, específicamente se encontró que el estado civil presenta una relación inversa con el nivel de ausentismo, lo cual indica y citando a los autores, que es probable que las personas con pareja estable se ausenten menos que las personas sin dicha pareja, puesto que las primeras tienen mayor responsabilidad financiera que las últimas.

Con respecto a la relación ausentismo-satisfacción laboral-antigüedad y estado civil se comprueba que, las personas que tienen mayor tiempo en el trabajo están más satisfechas y éstas a su vez, son las personas de mayor edad y que por regla general poseen pareja, siendo éstas mismas las que se ausentan menos de sus puestos de trabajo. Proponen las autoras que dicha relación se presenta de ésta manera, debido a que éstas personas se han compenetrado más con su trabajo y con la organización, y tienen mayores responsabilidades fuera de la situación laboral que les obliga a conservar un trabajo por la necesidad monetaria.

Leigh, (1.983) trató de obtener mediante un metanálisis, una medida de las diferencias de sexo en los índices de ausentismo, llegando a la conclusión de que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto

al ausentismo, y que ésta diferencia sólo se hace evidente cuando hay niños pequeños, menores de 6 años de edad que requieran del cuidado materno.

Podría ser que las mujeres sean más sensitivas a las necesidades familiares. Así se dan mayores ausencias en personas con niños dependientes, debido a que la enfermedad de un dependiente limitará la facilidad de los padres para ir al trabajo. Por otro lado los familiares dependientes del trabajador presumiblemente imponen costos y crean presiones financieras a las personas que van al trabajo por lo cual el nivel de ausentismo debería relacionarse con esta variable (Drago y Wooden, 1.992).

Otras variables biográficas que han sido asociadas con el ausentismo son el estatus marital y nivel de instrucción. Los anteriores autores opinan que las personas casadas han tenido típicamente menores ratas de ausencia y un patrón que podría reflejar las presiones financieras de atender al trabajo. En general podría esperarse que la educación estará inversamente relacionada con la ausencia ya que la educación, podría estar asociada con buenos hábitos de trabajo, condiciones de trabajo agradables o buena salud, cada una de las cuales puede predecir niveles bajos de ausentismo.

Martocchio, (1.989) realizó análisis sobre 34 muestras que incluyeron correlaciones entre edad y el ausentismo en el empleo, las muestras fueron categorizadas en 2 grupos por ausentismo voluntario e involuntario basado en el índice de frecuencia y en el índice de tiempo perdido respectivamente. Los resultados indicaron que ambos tanto el voluntario como el involuntario son

inversamente proporcionales a la edad, sin embargo esta relación sólo fue encontrada en hombres.

Hackett, (1.990) realizó un estudio en el cual intentó obtener una medida de la asociación entre la edad y la rotación y el ausentismo laboral. Un metanálisis de ésta literatura revela que la edad pero no la rotación tienen una modesta relación (-0.23) con ausencias evitables, ni la edad, ni la rotación estuvo asociada con ausencias no evitables.

Nicholson et al, en 1.976, (c.p Hackett, 1.990) realizaron el estudio más ambicioso de éstas relaciones encontrando una relación inversa muy común entre las medidas del ausentismo voluntario y tanto la edad como la rotación. Estos resultados fueron más prevalentes para los hombres que para las mujeres y las correlaciones parciales mostraron que en éstos había una mayor relación con la edad que con la rotación. Inesperadamente, sin embargo no se encontraron para la duración de la ausencia.

El impacto del envejecimiento del trabajador en las organizaciones se está convirtiendo en un área de interés que se incrementa. (Ahlburg y Kimmel, 1.986; Lawrence, 1.987). Desafortunadamente los estereotipos de la edad podrían ser un impedimento del crecimiento continuo y desarrollo de los trabajadores que se hallan sobre los 55 años. Trabajadores de más edad a menudo podrían ser más productivos que los más jóvenes. (Hackett, 1.990).

Martocchio, (1.989) plantea que desafortunadamente, la literatura existente sobre la relación ausentismo-edad, es deficiente, en cuanto a que no

existe virtualmente ninguna investigación que examine si los antecedentes del ausentismo voluntario e involuntario están diferencialmente asociados con las medidas de ausentismo de acuerdo a la edad.

Existen implicaciones para los profesionales de los recursos humanos ya que contrario a la creencia de que la pérdida de tiempo se incrementa con la edad, es posible que los trabajadores de más edad puedan ser más capaces de enfrentarse a los requerimientos laborales de mejor forma de lo que originalmente se creía. Por otro lado es necesario prestar gran atención a la conducta de ausentismo de empleados más jóvenes ya que de acuerdo con algunos resultados, los trabajadores más jóvenes generalmente tienden a exhibir mayores frecuencias de ausentismo y tiempo perdido.

Una de las explicaciones teóricas acerca de éste comportamiento fue dada por Super, (1.957) donde en su teoría etapa-carrera sugiere que el ausentismo de trabajadores más jóvenes, podría deberse al conflicto de roles o la incertidumbre de cual es el trabajo en el cual ellos creen que les iría mejor.

Una segunda explicación sobre el hecho de que la edad esté negativamente asociada con el ausentismo es la que proponen Drago y Wooden, (1.992) argumentando que las oportunidades de ocio predeterminado para trabajadores jóvenes es mayor, ya que éstos son típicamente muy móviles entre trabajos y por ende estarán menos comprometidos con las firmas y grupos de trabajo que los que sean trabajadores más antiguos en la organización.

Sin embargo hay ciertas evidencias, de que la relación entre edad y ausentismo no es lineal sino cuadrática. Aunque el ausentismo en general declina con la edad, los empleados de mayor edad son muy susceptibles a pobre salud, y se pueden ver los niveles de ausencia aumentar en la cola de la distribución de edad. (Allen, 1.984).

Al parecer la edad es sólo una variable con poder otorgado y los procesos fisiológicos, psicológicos y sociales que subyacen en cualquier asociación entre la edad y el ausentismo deben ser entendidos. (Lawrence,1.987).

Podemos estimar de acuerdo con los resultados de las investigaciones citadas una relación importante entre el ausentismo y la rotación. Ambos fenómenos han sido muy estudiados en investigaciones organizacionales. Hay un debate considerable acerca de la verdadera relación entre ambos. Una escuela de pensamiento argumenta que bajo ciertas circunstancias ausentismo y rotación reflejan diferentes manifestaciones del mismo concepto subyacente (retiro) y justifican el estudiarlos conjuntamente. Una escuela opuesta critica fuertemente esta perspectiva, argumentando que cada conducta es única y que debe ser examinada individualmente (Mitra et al, 1.992).

Los anteriores autores, han recopilado la opinión de diversos investigadores, los cuales han propuesto tres relaciones entre ausentismo y rotación. La primera afirma que hay un continuo de retiro entre los dos fenómenos (Herzberg et al, 1.957). La segunda afirma que son alternativos el uno del otro (Hill y Trist;1.953). El tercero declara que no hay relación entre

ausentismo y rotación (March y Simon; 1.958). Sin embargo éstas revisiones de la literatura manifiestan relación positiva entre rotación y ausentismo particularmente a nivel de análisis individuales.

Mitra et al, (1.992) realizaron un estudio de metanálisis en el cual los resultados demuestran una relación consistente entre rotación y ausentismo. Las correlaciones oscilaron entre 0.26 y 0.36, ésto enfatiza la conveniencia de estudiar estas variables conjuntamente como se recomienda en este estudio. Los hallazgos sugieren que hay mucha varianza inexplicada entre ausentismo y rotación. Es probable que éstas conductas aún cuando comparten dinámicas psicológicas comunes, estén sujetas a diferentes situaciones del medio. Por ejemplo el ausentismo está más fuertemente influenciado por enfermedades en la familia que la rotación, y ésta a su vez está más influenciada por oportunidades de trabajo que el primero.

Las evidencias anteriores, si bien no son consistentes en sus resultados, si parecen indicar la existencia de algún tipo de relación entre los datos biográficos del trabajador contenidos en la planilla de solicitud de empleo y ciertas facetas del desempeño total del trabajador; específicamente el ausentismo y la rotación laboral. El conocimiento de dicha relación permitiría lograr un mayor afinamiento del proceso de selección en cuanto a la predicción del comportamiento del trabajador basados en datos fácilmente manejables. Cabe señalar que si bien se espera obtener una asociación importante entre las variables consideradas, no se pretende desconocer la existencia de otras variables que igualmente puedan influir en la producción de

los fenómenos laborales anteriormente mencionados (ausentismo y rotación laboral), por cuanto la conducta del hombre obedece a múltiples causas.

La presente investigación sigue la misma línea de aquellas orientadas a establecer una relacional funcional entre las variables anteriormente descritas; a saber, datos biográficos como predictores del índice de ausentismo y del tiempo de permanencia en el empleo en trabajadores de nivel obrero de ambos sexos de una Empresa Textil Venezolana.

## MÉTODO

### Problema

Determinar la relación estadística entre los datos biográficos contenidos en la planilla de solicitud de empleo y dos conductas organizacionales: tiempo de permanencia en el empleo y el nivel de ausentismo, en obreros retirados voluntariamente durante el período comprendido entre los años 90-92, de una Empresa Textil del Área Metropolitana de Caracas.

### Variables

Variables Independientes: Datos Biográficos del Trabajador.

Definición conceptual: Información personal e histórica sobre las características biosociales del trabajador.

Definición operacional: Items contenidos en la planilla de solicitud de empleo de la empresa.

Los datos utilizados fueron los siguientes:

## SEXO

**Definición Conceptual:** Conjunto de caracteres, funcionales y estructurales, con arreglo a los cuales un ser vivo es clasificado como "macho" o "hembra" . ( Enciclopedia Hispánica, 1.991).

**Definición Operacional:** Definición del sexo del trabajador, contenido en la forma de solicitud de empleo.

Esta variable fue categorizada en dos niveles:

Masculino: 1

Femenino: 2

## EDAD:

**Definición Conceptual:** Tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo hasta el momento actual (Consalvi y Totórica, 1.985).

**Definición Operacional:** Definición de la edad del trabajador en años, contenida en la planilla de solicitud de empleo.

Esta variable fue categorizada en tres niveles:

< de 30 años:1

31-40 años: 2

41 ó > años: 3

## ESTADO CIVIL

**Definición Conceptual:** Condición de cada individuo en relación con sus derechos y obligaciones civiles (Enciclopedia Salvat, 1.972).

**Definición Operacional:** Definición de la condición marital del trabajador, contenida en la planilla de solicitud de empleo.

Esta variable fue categorizada en cuatro niveles:

Soltero:1

Casado:2

Concubino:3

Divorciado:4

## GRADO DE INSTRUCCIÓN

**Definición Conceptual:** Caudal de conocimientos obtenidos por el individuo a través de la instrucción, estudio y las influencias ambientales.

**Definición Operacional:** Último año de escolaridad aprobado por el trabajador, contenido en la planilla de solicitud de empleo.

Esta variable fue categorizada en cuatro niveles:

Primaria Incompleta:1

Primaria Completa:2

Secundaria Incompleta:3

Secundaria Completa:4

#### NÚMERO DE DEPENDIENTES

**Definición Conceptual:** Conjunto de personas que están bajo la responsabilidad económica del trabajador.

**Definición Operacional:** Número de personas a cargo del trabajador, contenidas en la planilla de solicitud de empleo.

Esta variable fue categorizada de acuerdo a la prueba de la mediana en tres niveles:

> 2: 1

< 2: 2

0: 3

#### NÚMERO DE HIJOS

**Definición Conceptual:** Personas que han sido producto de un proceso de reproducción natural o de adopción filial por parte del trabajador.

**Definición Operacional:** Número de hijos del trabajador, ubicados en el apartado de cargas personales, contenidos en la planilla de solicitud de empleo.

Esta variable también fue categorizada por la prueba de la mediana en tres niveles:

> 1: 1

1: 2

0: 3

#### EDAD DE LOS HIJOS

**Definición Conceptual:** Tiempo transcurrido desde el nacimiento de los hijos hasta el momento actual.

**Definición Operacional:** Definición de la edad de los hijos, contenida en la planilla de solicitud de empleo.

Esta variable fue categorizada en dos niveles:

> 6 años: 1

< 6 años: 2

#### EXPERIENCIA ANTERIOR

**Definición Conceptual:** Conocimientos adquiridos a través de la práctica laboral.

**Definición Operacional:** Especificación de la existencia o no de experiencia laboral anterior, contenida en la planilla de solicitud de empleo.

Esta variable fue categorizada en dos niveles:

Si: 1

No: 2

#### CERCANIA DE LA VIVIENDA

**Definición Conceptual:** Lugar en el que se encuentra el sitio de residencia habitacional del trabajador.

**Definición Operacional:** Cercanía de la vivienda del trabajador con respecto a la ubicación geográfica de la empresa, medida en kilómetros.

Esta variable fue categorizada en dos niveles:

Lejos ( 8 ó más Km): 1

Cerca ( 1- 8 Km): 2

**Variables Dependientes:**

#### TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO:

**Definición Conceptual:** Espacio de tiempo durante el cual el trabajador permaneció activo dentro de la empresa en el puesto de trabajo asignado.

**Definición Operacional:** Lapso de tiempo medido en meses, desde que el trabajador ingresó a la empresa hasta que se retiró voluntariamente de ella o

fue despedido por ausencias injustificadas. Obtenido a través del expediente del trabajador.

#### AUSENTISMO:

**Definición Conceptual:** No presencia del trabajador al desempeño de las funciones para las cuales fue contratado.

**Definición Operacional:** Índice de ausencias mensuales que el trabajador falló a su puesto de trabajo. Obtenido a través de los registros proporcionados por la empresa.

#### Hipótesis

##### Hipótesis General:

1.- Los datos biográficos predicen en forma significativa los comportamientos laborales de tiempo de permanencia en el empleo y ausentismo laboral.

2.- Existe una relación negativa y significativa entre el tiempo de permanencia en el empleo y el índice de ausencias.

### Hipótesis Específicas:

1.- Las mujeres permanecerán un menor tiempo en el empleo que los hombres.

2.- las mujeres tendrán un mayor índice de ausencias que los hombres.

3.- Las personas jóvenes ( menores de treinta años) permanecerán un menor tiempo en el empleo que las de mayor edad.

4.- Las personas jóvenes (menos de treinta años) tendrán un mayor índice de ausencias que las personas con una mayor edad.

5.- Las personas solteras permanecerán un menor tiempo en el empleo que las personas que tengan otro estado civil.

6.- las personas solteras tendrán un mayor índice de ausencias que las personas que tengan otro estado civil.

7.- Las personas que tengan un menor nivel de instrucción (primaria incompleta y primaria completa) permanecerán un menor tiempo en el empleo que aquellas que posean un mayor nivel de instrucción (secundaria incompleta y secundaria completa).

8.- Las personas que tengan un menor nivel de instrucción (primaria incompleta y primaria completa) tendrán un mayor índice de ausencias que

aquellas que posean un mayor nivel de instrucción (secundaria incompleta y secundaria completa).

9.- Las personas que tengan un menor número de dependientes (menos de dos) permanecerán un menor tiempo en el empleo que aquellas que tengan más de dos dependientes a su cargo.

10.- Las personas que tengan un menor número de dependientes (menos de dos) tendrán un mayor índice de ausencias que aquellas que tengan más de dos dependientes a su cargo.

11.- Las personas que tengan un mayor número de hijos (más de uno) permanecerán un menor tiempo en el empleo que aquellas que tengan uno o ningún hijo.

12.- Las personas que tengan un mayor número de hijos (más de uno) tendrán un mayor índice de ausencias que aquellas que tengan uno o ningún hijo.

13.- Las personas que tengan hijos de seis años o menos permanecerán un menor tiempo en el empleo que aquellas cuyos hijos sean mayores de seis años.

14.- Las personas que tengan hijos de seis años o menos tendrán un mayor índice de ausencias que aquellas cuyos hijos sean mayores de seis años.

15.- Las personas que tengan su lugar de residencia alejado de la empresa permanecerán un menor tiempo en el empleo que aquella que vivan en zonas adyacentes a la misma.

16.- Las personas que tengan su lugar de residencia alejado de la empresa tendrán un mayor índice de ausencias que aquellas que viven en zonas adyacentes a la misma.

17.- Las personas que no posean experiencia laboral permanecerán un menor tiempo en el empleo que aquellas que hayan tenido por lo menos un trabajo anterior.

18.- Las personas que no posean experiencia laboral tendrán un mayor índice de ausencias que aquellas que hayan tenido por lo menos un trabajo anterior.

#### Población

El universo de éste estudio está comprendido por todos aquellos trabajadores de nivel obrero de Empresas Textiles Privadas Venezolanas.

## Muestra

La muestra estuvo constituida por un total de cuatrocientos trabajadores (400) de ambos sexos, 290 mujeres y 110 hombres, los cuales fueron escogidos en forma intencional de acuerdo a ciertas características:

-Nivel obrero: mayor número de trabajadores con éste nivel dentro de la organización.

-Retiro voluntario o despidos por ausencias injustificadas: debido a que el concepto de rotación se basa en una acción voluntaria por parte del trabajador, y en el segundo caso, las ausencias injustificadas son evitables por parte del trabajador.

-Años 90, 91 y 92: a fin de obtener mayor actualidad en los resultados y para observar cambios en los patrones del comportamiento de las variables con investigaciones anteriores realizadas con al menos una década de diferencia.

## Diseño de Investigación

El diseño de investigación del presente estudio puede ser clasificado como no experimental, de campo y aplicado.

Para Kerlinger, (1.989):

- Un diseño de investigación no experimental (Expostfacto), es aquel en el cual no hay manipulación de las variables independientes o asignación de los sujetos o tratamientos al azar, porque la naturaleza de las variables es tal

que excluye la manipulación. Se hacen inferencias sobre las relaciones de ellas, sin intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables independientes y dependientes.

- Un diseño de campo hace referencia a una investigación científica y no experimental dirigida a descubrir las relaciones e interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales, sistemáticamente busca las relaciones y las pruebas de hipótesis que se lleven a cabo en situaciones de la vida como comunidades, escuelas, fábricas, organizaciones e instituciones.

Para Ander Egg, (1.982):

- Es una investigación aplicada porque su interés es la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. Busca el conocer para hacer, para actuar, modificar, mantener, reformar o cambiar radicalmente algún aspecto de la realidad social.

El propósito principal de ésta investigación es probar las hipótesis de investigación a través de la evaluación de las hipótesis estadísticas.

#### Instrumentos y Materiales

En esta investigación para recabar la información pertinente, se utilizaron como materiales principales:

-Expediente del trabajador: el mismo consiste en una carpeta donde está recopilada su información laboral. Incluía: a) la planilla de solicitud de empleo que contiene todos los datos personales, académicos y laborales necesarios para obtener la información básica sobre el trabajador; b) contrato de trabajo en el cual el trabajador acepta las condiciones estipuladas por la empresa, comprometiéndose a trabajar por un período de prueba de un mes, después del cual y si es aprobado éste queda contratado de manera permanente; c) registro de retrasos y ausencias mediante el cual se controla la impuntualidad y las faltas al horario de trabajo preestablecido; d) carta de renuncia o despido que especifica la razón por la cual el trabajador abandona el puesto de trabajo; e) otra información no relevante a los fines de esta investigación (normas de higiene y seguridad, registro de prestaciones sociales, certificados médicos, etc).

- Archivo muerto de Recursos Humanos de la empresa a fin de conocer el número de trabajadores que ingresaron y egresaron de la misma durante el período 90-92.

- Mapa de la zona metropolitana de Caracas con el objetivo de calcular la distancia entre la empresa y el lugar de vivienda de los trabajadores.

El único instrumento utilizado fue una planilla de registro de datos a fin de recopilar la información necesaria.

## Procedimiento

Se inició con la recolección de los datos dentro de la empresa. Se registraron los datos biosociales del trabajador contenidos en la planilla de solicitud de empleo, así como también el tiempo de permanencia en el mismo y el número de retrasos y ausencias del trabajador. Dicha recolección duró un tiempo aproximado de cinco meses con un promedio de cinco horas de trabajo semanal.

Los datos referidos a las variables independientes fueron registrados inicialmente en forma continua, para luego realizar sobre ellos una categorización, siguiendo como referencia para las mismas las obtenidas en la revisión bibliográfica. Para la categorización de aquellas variables independientes acerca de las cuales no se contaba con apoyo empírico (Número de dependientes y Número de Hijos), se realizó la prueba estadística de la mediana por medio de la cual pudieron agruparse los datos en dos categorías.

Así mismo las variables dependientes también se registraron en forma continua realizándose una unificación de las unidades de medida de los datos a fin de hacerlos comparables entre los distintos trabajadores: así el tiempo de permanencia en el empleo fue llevado a meses como unidad de medida, para las horas de ausencia se calculó un índice de ausentismo independiente del tiempo que el trabajador duró en el empleo.

Igualmente se revisó el archivo muerto de Recursos humanos de la empresa de la empresa, para obtener datos que hicieran posible el cálculo del índice de rotación de la misma, dato relevante en el análisis de los resultados de la presente investigación.

### Análisis Estadístico

Los datos de la presente investigación fueron analizados mediante una prueba estadística de Análisis de Varianza unidireccional (AVAR unidireccional), de cada una de las variables independientes con los records del tiempo de permanencia en el empleo e índices de ausentismo (variables dependientes), con un nivel de significación de  $p=0.05$ .

En el análisis de varianza unidireccional se obtiene un valor de F, el cual se compara con una F crítica de acuerdo a los grados de libertad del diseño. Si el valor obtenido de F es menor que el valor crítico se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existen diferencias significativas entre los grupos. Si por el contrario el valor obtenido es mayor que el valor crítico se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existen diferencias significativas entre los grupos.

Posteriormente se realizaron pruebas estadísticas de Scheffé para explorar la naturaleza de las diferencias encontradas en caso de que existieran éstas. Estos análisis fueron realizados con un nivel de significación de  $p=0.05$  para cada una de las variables.

Además se calculó la correlación simple entre las dos variables dependientes del estudio (Ausentismo-Tiempo de permanencia en el empleo).

Es importante hacer constar, que para la categorización de aquellas variables independientes para las cuales no se contaba con apoyo empírico (Número de dependientes y Número de Hijos), se realizó la prueba estadística de la mediana por medio de la cual pudieron agruparse los datos en dos categorías.

## RESULTADOS

### Análisis de Varianza:

#### - SEXO

El grupo estuvo constituido por 110 hombres y 290 mujeres. El promedio del tiempo de permanencia en el empleo para los hombres fue de 25.407 y para las mujeres fue de 39.584 meses. El promedio del índice de ausencias para los hombres fue de 5.202 y para las mujeres fue de 4.664 horas/meses.

En el análisis de varianza del tiempo de permanencia en el empleo respecto al sexo se obtuvo una  $F = 4.061$ . Luego se calculó la  $F$  crítica obteniéndose un valor de 3.86, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, esto implica que si existen diferencias significativas al nivel de  $p=0.05$  entre hombres y mujeres, siendo ésta diferencia a favor de las mujeres en cuanto a la variable de estudio.

Igualmente en el análisis de varianza para la variable índice de ausencias de acuerdo al sexo, se obtuvo una  $F = 0.777$ , y la  $F$  crítica correspondiente resultó de 3.86 por lo cual se acepta la hipótesis nula al no encontrarse diferencias significativas al nivel de  $p=0.05$  entre hombre y mujeres en ésta variable.

#### - EDAD

Esta variable fue categorizada en tres grupos los cuales estaban conformados por: 235 sujetos para el grupo número 1, 118 para el número 2 y 47 para el número 3. El promedio de tiempo de permanencia en el empleo fue de 29.233 para el primero; 32.747 para el segundo y 75.103 meses para el tercero y el promedio del índices de ausencias fue de 5.07; 4.443 y 4.447 horas/meses respectivamente.

En el análisis de varianza para el tiempo de permanencia en el empleo según la edad, se obtuvo una  $F = 11.13$  y la  $F$  crítica correspondiente fue de 3.02, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, encontrándose que sí existen diferencias significativas al nivel de  $p = 0.05$  entre los tres diferentes grupos según la edad en cuanto a la variable en estudio.

A fin de explorar la naturaleza de las diferencias encontradas se realizó la prueba de Scheffé, con un nivel de significación de  $p = 0.05$ , obteniéndose que entre los grupos 1 y 2 no existían diferencias significativas ( $F_{obtenida} = 0.129$  y  $F_{crítica} = 3.86$ , se acepta la hipótesis nula). Entre los grupos 1 y 3 se encontró una diferencia significativa ( $F_{obtenida} = 10.941$  y  $F_{crítica} = 3.86$ , se rechaza la hipótesis nula). Entre los grupos 2 y 3 también se encontró una diferencia significativa ( $F_{obtenida} = 8.006$  y  $F_{crítica} = 3.86$ , se rechaza la hipótesis nula). En los casos en que se rechazó la hipótesis nula la diferencia encontrada fue a favor de los sujetos del grupo 3 conformado por sujetos de más de 41 años de edad.

En el análisis de varianza para el índice de ausencias según la edad, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos, a un nivel de significación de  $p=0.05$ . Obteniéndose una  $F=0.637$  con una  $F_{critica}= 3.02$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

#### - GRADO DE INSTRUCCIÓN

Dicha variable fue categorizada en cuatro grupos, los cuales estuvieron formados por: 28; 205; 130 y 37 sujetos respectivamente. El promedio del tiempo de permanencia en el empleo fue de 112.179; 35.497; 23.629 y 20.921 meses, y el promedio del índice de ausencias para los grupos fue de 4.04; 5.046; 4.617 y 4.787 horas/meses respectivamente.

En el análisis de varianza para el tiempo de permanencia en el empleo según el grado de instrucción, se obtuvo una  $F=18.144$  a la que le corresponde una  $F_{critica} =2.62$ , encontrándose diferencias significativas entre los grupos a un nivel de significación de  $p=0.05$ ; por lo cual se rechaza la hipótesis nula.

De igual forma que en el caso de la variable anterior se realizó la prueba de Scheffé para explorar la naturaleza de las diferencias encontradas, con un nivel de significación de  $p=0.05$ .

Entre los grupos 1 y 2 se encontraron diferencias significativas ( $F_{obtenida}= 13.775$  y  $F_{critica}= 3.86$ , se rechazó la hipótesis nula). Entre los grupos 1 y 3 también se encontraron diferencias significativas ( $F_{obtenida}=$

17.178 y  $F_{crítica} = 3.86$ , se rechazó la hipótesis nula). Entre los grupos 2 y 4 nuevamente se encontraron diferencias significativas ( $F_{obtenida} = 12.622$  y  $F_{crítica} = 3.86$ , se rechazó la hipótesis nula). Entre los grupos 2 y 3 no se encontraron diferencias significativas ( $F_{obtenida} = 1.066$  y  $F_{crítica} = 3.86$ , se aceptó la hipótesis nula). Entre los grupos 2 y 4 no se encontraron diferencias significativas ( $F_{obtenida} = 0.633$  y  $F_{crítica} = 3.86$ , se aceptó la hipótesis nula). Entre los grupos 3 y 4 tampoco se encontraron diferencias significativas ( $F_{obtenida} = 0.002$  y  $F_{crítica} = 3.86$ , se aceptó la hipótesis nula).

En los grupos entre los que fue encontrada una diferencia significativa, ésta siempre resultó ser a favor del grupo 1 formado por sujetos que sólo tenían un nivel de instrucción de primaria incompleta.

En el análisis de varianza para el índice de ausencias de acuerdo al grado de instrucción no se encontraron diferencias significativas entre los grupos, a un nivel de significación de  $p = 0.05$ . Obteniéndose una  $F = 0.366$  con una  $F_{crítica} = 2.62$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

#### - ESTADO CIVIL

Esta variable estuvo categorizada en cuatro grupos con un número de sujetos de 242; 106; 36 y 16 respectivamente. El promedio del tiempo de permanencia en el empleo para los grupos fue de 36.791; 28.648; 49.48 y 33.001 meses, el promedio de índice de ausencias para los grupo fue de 4.751; 4.799; 5.244 y 4.853 horas/meses respectivamente.

En el análisis de varianza para el tiempo en el empleo de acuerdo al estado civil se obtuvo una  $F=1.088$  y una  $F_{crítica}=2.62$  no encontrándose diferencias significativas al nivel de  $p=0.05$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

En el análisis de varianza para el índice de ausencias de acuerdo al estado civil no se encontraron diferencias significativas entre los grupos, a un nivel de significación de  $p=0.05$ . Obteniéndose una  $F=0.085$  con una  $F_{crítica}=2.62$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

#### - NÚMERO DE DEPENDIENTES

Esta variable fue categorizada en tres grupos, los grupos estuvieron formados por 174; 202 y 21 respectivamente. El promedio del tiempo de permanencia en el empleo para los grupos fue de 30.106; 38.18 y 57.286 meses, y el promedio del índice de ausencias fue de 4.609; 5.147 y 3.543 horas/meses respectivamente.

En el análisis de varianza para el tiempo de permanencia en el empleo de acuerdo al número de dependientes no se encontraron diferencias significativas entre los grupos a un nivel de significación de  $p=0.05$ , por cuanto se obtuvo una  $F=2.081$  y una  $F_{crítica}=3.02$ , aceptándose la hipótesis nula.

En el análisis de varianza para el índice de ausencias de acuerdo al número de dependientes, tampoco se encontraron diferencias significativas

entre los grupos, a un nivel de significación de  $p=0.05$ . Obteniéndose una  $F=1.06$  con una  $F_{crítica}= 3.02$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

#### - NÚMERO DE HIJOS

Esta variable fue categorizada en tres grupos con un número de sujetos de 168; 107 y 122 respectivamente. El promedio del tiempo de permanencia para los grupos fue de 35.201; 39.508 y 32.89 meses, y el promedio de índice de ausencias fue de 4.511; 4.312 y 5.712 horas/meses respectivamente.

En el análisis de varianza para el tiempo de permanencia en el empleo de acuerdo al número de hijos no se encontraron diferencias significativas entre los grupos a un nivel de significación de  $p=0.05$ , por cuanto se obtuvo una  $F= 0.32$  y una  $F_{crítica}= 3.02$ , aceptándose la hipótesis nula.

En el análisis de varianza para el índice de ausencias de acuerdo al número de hijos, tampoco se encontraron diferencias significativas entre los grupos, a un nivel de significación de  $p=0.05$ . Obteniéndose una  $F= 2.364$  con una  $F_{crítica}= 3.02$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

#### - EDAD DE LOS HIJOS

Esta variable fue categorizada en tres grupos con un número de sujetos de 117; 160 y 123 respectivamente. El promedio del tiempo de permanencia para los grupos fue de 39.713; 36.586 y 30.599 meses, y el promedio de índice de ausencias fue de 4.772; 4.5 y 5.256 horas/meses respectivamente.

En el análisis de varianza para el tiempo de permanencia en el empleo de acuerdo a la edad de los hijos no se encontraron diferencias significativas entre los grupos a un nivel de significación de  $p=0.05$ , por cuanto se obtuvo una  $F= 0.657$  y una  $F_{crítica}= 3.02$ , aceptándose la hipótesis nula.

En el análisis de varianza para el índice de ausencias de acuerdo a la edad de los hijos, tampoco se encontraron diferencias significativas entre los grupos, a un nivel de significación de  $p=0.05$ . Obteniéndose una  $F= 0.67$  con una  $F_{crítica}= 3.02$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

#### - LUGAR DE LA VIVIENDA

Esta variable fue dicotomizada en dos grupos con un número de sujetos de 90 y 310 respectivamente. El promedio del tiempo de permanencia para los grupos fue de 29.064 y 37.574 meses, y el promedio de índice de ausencias fue de 5.693 y 4.556 horas/meses respectivamente.

En el análisis de varianza para el tiempo de permanencia en el empleo de acuerdo al lugar de la vivienda no se encontraron diferencias significativas entre los grupos a un nivel de significación de  $p=0.05$ , por cuanto se obtuvo una  $F= 1.278$  y una  $F_{crítica}= 3.86$ , aceptándose la hipótesis nula.

En el análisis de varianza para el índice de ausencias de acuerdo al lugar de la vivienda, tampoco se encontraron diferencias significativas entre los

grupos, a un nivel de significación de  $p=0.05$ . Obteniéndose una  $F= 3.047$  con una  $F_{crítica}= 3.86$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

#### - EXPERIENCIA ANTERIOR

Esta variable fue dicotomizada en dos grupos con un número de sujetos de 281 y 119 respectivamente. El promedio del tiempo de permanencia para los grupos fue de 31.236 y 46.105 meses, y el promedio de índice de ausencias fue de 4.67 y 5.148 horas/meses respectivamente.

En el análisis de varianza para el tiempo de permanencia en el empleo de acuerdo a la experiencia anterior se encontraron diferencias significativas entre los grupos a un nivel de significación de  $p=0.05$ , por cuanto se obtuvo una  $F= 4.714$  y una  $F_{crítica}= 3.86$ , rechazándose la hipótesis nula. Diferencia a favor del grupo que no contaba con experiencia laboral previa.

En el análisis de varianza para el índice de ausencias de acuerdo a la experiencia anterior, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos, a un nivel de significación de  $p=0.05$ . Obteniéndose una  $F= 0.642$  con una  $F_{crítica}= 3.86$ , por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

Descriptores estadísticos de las variables dependientes (Tiempo de permanencia en el empleo- Ausentismo):

La variable tiempo de permanencia en el empleo, presentó un rango de puntajes que abarcaban desde un mínimo de 0.018 hasta un máximo de 660 meses.

La media de la distribución fue de 35.659, la desviación estándar fue de 62.906 y el modo de la distribución estuvo ubicado en la categoría de 0.018-67.016 meses, la cual contaba con la mayor cantidad de sujetos (333). Un sólo sujeto se ubicó en la categoría extrema que abarcó los límites de 603.002-670 meses. Por lo cual se considera que la distribución está coleada hacia la izquierda, no existiendo una distribución normal de los puntajes referidos a ésta variable.

Cabe destacar que el índice de rotación dentro de la empresa para el año 1.992 fue de 43.437%, el cual es significativamente alto si se compara con los índices de rotación para las empresas venezolanas obtenidos en el 2do estudio IESA/HAY (1.991) sobre la Gestión de Recursos Humanos. Así, según éste estudio, para el año 1.989 en el sector industrial el promedio del índice de rotación fue del 14%, para la categoría de obreros en éste sector fue de un 13% y para las empresas manufactureras fue de un 14%. Lo cual indica que el promedio tiempo de permanencia en el empleo en la organización estudiada es muy corto.

La variable índice de ausencias presentó un rango de puntajes que abarcaban desde un mínimo de 0 hasta un máximo de 45 horas/meses.

La media de la distribución fue de 4.812, la desviación estándar fue de 5.456 y el modo de la distribución estuvo ubicado en la categoría de 0-4.6, categoría en la cual se ubicaban la mayor cantidad de sujetos (268). Existiendo un sólo sujeto que se ubicó en la categoría más extrema de la distribución que abarcó los límites de 41.4-46 horas/meses. Por este motivo la distribución de esta variable es coleada hacia la izquierda, con muy pocos puntajes en el extremo derecho de la misma, sin una distribución normal de los índices de ausencias.

La correlación entre las variables anteriormente descritas resultó ser de signo negativo de acuerdo a lo esperado y con un monto de - 0.172 que se considera de baja magnitud, pero significativo, lo cual indica que existe cierta relación entre las variables dependientes del estudio de acuerdo a lo hipotéticamente esperado.

## DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio no confirman la mayoría de las hipótesis planteadas previamente. Así, se obtuvo que sólo algunas variables biográficas están relacionadas con el tiempo de permanencia en el empleo, mientras que ninguna parece estarlo con el índice de ausencias.

El sexo se relacionó de manera consistente con el tiempo de permanencia en el empleo, siendo las mujeres las que presentaron una mayor estabilidad laboral, hecho que contradice anteriores investigaciones (Bailer, 1.980; Turmero, 1.985; Lucena y García, 1.982) donde los hombres presentaron mayor promedio de permanencia. Este hallazgo puede ser explicado argumentando que la mayoría de las mujeres que constituían la muestra eran madres solteras, lo cual les impone una serie de presiones financieras que las obliga a preservar su puesto de trabajo, por cuanto perderlo significaría una amenaza para su situación familiar y económica.

Otra variable que resultó asociada con el tiempo de permanencia fue la edad, encontrándose que el el grupo más estable lo constituían las personas con una edad mayor a 41 años, lo cual es consistente con resultados de investigaciones anteriores (Turmero, 1.985; Lucena y García, 1.982; Ahlburg y Kimmel, 1.986; Lawrence, 1.987; Hackett, 1.990) donde los trabajadores de más edad a menudo resultaron ser más productivos y estables que los más jóvenes; es posible que los trabajadores de más edad puedan ser más

capaces de enfrentarse a los requerimientos laborales, por cuanto ellos ya conocen cual es el trabajo que les va mejor, una segunda explicación podría ser que los jóvenes tienen metas a corto plazo que buscan alcanzar sea dentro o fuera de la organización; quieren cosas nuevas y diferentes; quieren las cosas rápido, y si la empresa no se las dá en el tiempo que esperan, rotan. Una tercera explicación podría ser que los trabajadores más antiguos se encuentran más comprometidos con la firma y grupo de trabajo, que lo que están los trabajadores más jóvenes. Una cuarta explicación podría estar referida a que los mayores le quedan menos alternativas de cambio y dan más valor a la estabilidad, dichas personas son menos propensas a tomar riesgos, mientras que los jóvenes asumen más fácilmente el riesgo de quedar sin trabajo.

Una tercera variable que se encontró significativamente asociada con el tiempo de permanencia en el empleo, fue el Grado de Instrucción, resultando que a menor nivel de instrucción, específicamente una primaria incompleta, se daba la mayor estabilidad laboral, lo cual también resulta contrario a los resultados de anteriores investigaciones (Turmero, 1.985; Lucena y García, 1.982, Kiefer, 1.985). Hecho éste que puede ser explicado argumentando que las oportunidades para ubicarse en un nuevo empleo disminuyen a medida que el nivel de preparación es menor, así las personas con un bajo grado de instrucción en ésta organización en particular, son aquellas que procuran no perder su empleo por cuanto conocen su limitación para ubicarse en otro posteriormente.

Una cuarta y última variable que se encontró significativamente asociada con el tiempo de permanencia fue la existencia o no de experiencia laboral anterior. Aquellas personas que no poseían una experiencia de trabajo previa a su entrada a la organización eran las que presentaban la mayor duración en el puesto. A pesar de que en la bibliografía revisada no existe explicación para éste hecho, puede inferirse que el primer puesto de trabajo moviliza una serie de aspectos psicológicos que pueden influir en el aumento del tiempo de permanencia en el empleo, dichos aspectos pueden estar referidos principalmente al deseo de adquirir experiencia laboral y entrenamiento para futuros puestos de trabajo y satisfacer necesidades económicas inmediatas.

Así las personas más estables dentro de ésta organización presentan las siguientes características: son mujeres, de 41 ó más años, con un nivel de instrucción menor a la primaria y sin experiencia laboral previa a su entrada a la organización. No se encontró una asociación significativa con las otras variables biográficas bajo estudio, como fueron el estado civil, el número de dependientes y de hijos, la edad de los hijos y el lugar de la vivienda.

Cabe señalar que el índice de rotación dentro de la organización es muy alto, lo que podría indicar que con una rotación tan elevada los datos personales no sean relevantes para predecir la misma en los obreros al servicio de ésta empresa, sino que dicha rotación pudiera responder a otras condiciones (sociales, empresariales) que es preciso investigar.

En cuanto a la segunda variable dependiente bajo estudio que fue el índice de ausencias mensuales, puede decirse que éste, no se encontró significativamente asociado con ninguno de los datos biográficos medidos, lo cual podría ser debido a que dicha variable es más sensible que el tiempo de permanencia en el empleo, a procesos de influencia social y biológica que escapan al manejo voluntario por parte del trabajador. De ésta manera el hecho de asistir o no a la jornada laboral se ve fuertemente determinado por aspectos circunstanciales y azarosos que ocurren de manera puntual en el tiempo y que no pueden ser evitados por el trabajador y que exigen del mismo una respuesta inmediata sin que puedan ser postergados. Si bien éstas variables también ejercen su influencia en el fenómeno de la rotación, ésta es menor y se ve enmascarada por cuanto éste es un proceso más largo.

En base a la evidencia encontrada en ésta investigación podría pensarse que existe cierta relación entre los datos biográficos contenidos en la planilla de solicitud de empleo y el tiempo de permanencia en el mismo y que dicha relación no se presenta para el ausentismo. Sin embargo, al comparar éstos resultados con estudios anteriores constatamos que dicha relación se presenta de manera muy inconsistente, encontrándose asociaciones para algunas variables pero para otras no.

Lo anteriormente expuesto lleva a pensar que los datos biográficos no son óptimos predictores de ciertas conductas organizacionales como las estudiadas en ésta investigación, por cuanto los mismos parecen ser variables con poder otorgado, resultando más importante conocer los procesos fisiológicos, psicológicos y sociales que subyacen en cualquier asociación

entre éstas variables. Además, la capacidad predictiva de las variables biográficas es específica para cada persona, su importancia está referida a la idiosincracia del individuo.

En cuanto a la relación estimada entre ausentismo y tiempo de permanencia en el empleo los resultados indican que existe una relación no desdeñable entre ambas variables, si bien queda mucha varianza inexplicada entre las mismas. Es probable que éstas conductas aún cuando comparten dinámicas psicológicas, estén sujetas a diferentes situaciones del medio ambiente.

Finalmente, resulta preciso sugerir que futuros estudios sobre rotación y ausentismo estuviesen referidos a la indagación de relaciones entre nuevas variables, por cuanto los resultados de los estudios con datos biográficos aisladamente resultan incompletos. De igual forma las variables dependientes estudiadas parecen estar fuertemente influenciadas por otros aspectos no estrechamente relacionados con las condiciones biográficas del trabajador, éstas nuevas asociaciones podrían estar referidas a las percepciones del trabajador, nivel salarial, condiciones de trabajo, condiciones del mercado, situación económica de la empresa, etc.

Una importante implicación de lo anteriormente expuesto es que los datos biográficos no resultan ser discriminadores óptimos de las conductas organizacionales estudiadas en ésta investigación, por cuanto investigaciones anteriores realizadas en Venezuela en empresas diferentes y bajo situaciones económicas distintas no han mostrado resultados que apoyen la utilización de

las variables biográficas del trabajador como criterios determinantes en el proceso de selección.

## LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Dentro de las limitaciones del presente estudio se pueden señalar las siguientes:

1.- La mano de obra de la empresa es mayoritariamente femenina, lo cual pudo haber sesgado los datos en ese sentido.

2.- La información contenida en los expedientes, no era lo suficientemente clara, ni actualizada para la obtención de los datos de interés en algunas de las variables de estudio. Se sugirió a la empresa la actualización de los datos en los expedientes de los trabajadores con una mayor frecuencia.

3.- La muestra sólo estuvo constituida por trabajadores de nivel obrero, lo cual limita la generalización de los hallazgos encontrados en la presente investigación.

Sobre la base de los resultados obtenidos se recomienda:

1.- Realizar futuras investigaciones donde se incluyan otras variables como la satisfacción, nivel salarial y motivación como predictores de rotación y ausentismo laboral, a fin de explorar si éstos fenómenos son producto del nivel motivacional del trabajador o si por el contrario responden a variables sociales, económicas y biológicas que escapan al manejo voluntario por parte

del trabajador. Así se torna necesario considerar la importancia de la situación como determinante del comportamiento del trabajador y la interacción conjunta de los factores persona-situación.

2.- Incluir en futuros estudios muestras que contengan varios niveles de cargos de la organización y no sólo de nivel obrero, por cuanto los distintos niveles tienen diferentes formas de actuación que es preciso conocer.

3.- Es preciso recomendar a la organización estudiada realizar otros estudios destinados a indagar las causas de su alto índice de rotación del personal, por cuanto la presente investigación no permite conocer a fondo las causas de la misma.

## BIBLIOGRAFÍA

Ahlburg, D.A y Kimmel, L. Human resources management implications of the changing age structure in the U.S labor force. Research in personnel and human resource management. 1.986. Vol 4, (pp 339-374).

Allen, S. Compensations, Safety, and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry. Industrial and labor relations review. 1.984. Vol 34, Nº 2. (pp 331-345).

Ander Egg, E. Técnicas de investigación social. Editorial Hvmánitas. Decimonovena Edición. Buenos Aires, Argentina, 1.982.

Bailer U, Carlos. Método para la optimización de la estabilidad del personal en una empresa de ajustadores. Tesis de grado no publicada. Universidad Metropolitana 1.980.

Cardozo, Nelly; Leal, Elena. Estudio de la incidencia de la satisfacción laboral sobre el nivel de ausentismo, basado en la teoría dual de Herzberg. Tesis de grado no publicada. Universidad Católica Andrés Bello. 1.991.

Cascio, W.F Costing Human Resources: The financial impact of behavior in organization. California Wadsworth Inc. 1.982.

Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración de personal. México. Mc Graw Hill. 1985.

Chruden, H y Sherman, A. Administración de personal. Venezuela, Editorial Panapo. 1.986.

Dessler, G. Administración de Personal. México. Editorial Prentice Hall. 1.991.

Drago, R; Wooden, M. The determinants of labor absence: Economics factors and workgroup norms across countries. Industrial and labor relations review. 1.992. Vol 45, Nº 4. (pp 765-777).

Enciclopedia Hispánica. Tomo Diez. Editorial Encyclopaedia Britannica Publishers, Inc. 1.991.

Enciclopedia Salvat. Tomo Cinco. Salvat Editores, Barcelona, 1.972.

Fleishman, E; Bass, A. Estudios de psicología industrial y del personal. Editorial Trillas. México, 1.976.

Flippo, E.B. Principios de administración de personal. México. Editorial Mc Graw Hill. 1.978.

Graham, H.T. Administración de recursos humanos. Madrid. EDAF Ediciones. 1.982.

Hackett, R.D. Age, tenure and employee absenteeism. Human Relations. 1.990. Vol 43, N<sup>o</sup> 7. (pp 601-619).

IESA/HAY. La gestión de recursos humanos en Venezuela. 2do estudio. 1.991.

Kerlinger, F.N. Investigación del Comportamiento. Editorial Mc Graw Hill. 2da Edición. México, 1.989.

Kiefer, N.M. Evidence on the role of education in labor turnover. Journal of Human Resources. 1.985. Vol 20, N<sup>o</sup> 3. (pp 445-452).

Lawrence, B.S. An Organizational theory of Age effects. Research in the sociology of organizations. 1.987. Vol 5. (pp 37-71).

Lee, R; Wilburg, E.R. Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: A multivariate analysis. Human Relations. 1.985. Vol 38, N<sup>o</sup> 8. (pp 781-791).

Leigh, P. Sex differences in absenteeism. Industrial Relations. 1.983. Vol 22, N<sup>o</sup> 3. (pp 349-361).

Litterer, J. Análisis de las organizaciones. México. Editorial Limusa. 1.979.

López, María; Totórica Aída. Preferencia hacia el sexo masculino en la selección de personal a nivel gerencial. Tesis de grado no publicada. Universidad Católica Andres Bello. 1.985.

Lucena Isabel; García Patricia. La rotación del personal. Tesis de grado no publicada. Universidad Católica Andres Bello. 1.982.

Martocchio, J.J. Age related differences in employee absenteeism: A meta-analysis. Psychogy and Aging. 1.989. Vol 4, N<sup>o</sup> 4. (pp409-414).

Martocchio, J.J. The financial cost of absence decisions. Journal of Management. 1.992. Vol 18, N<sup>o</sup> 1. (pp 133-152).

Mitra, A; Jinkis, D; Gupta, N. A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover. Journal of Applied Psychology. 1.992. Vol 77, N<sup>o</sup> 6. (pp 879-889).

Monahan, C.J; Muchinsky, P.M. Three decades of personnel selection research: A state-of-the-art analysis and evaluation. Journal of Occupational Psychology. 1.983. Vol 56. (pp 215-225).

Pascal, Estrella; Paz, Ricardo. Relación entre la planilla de solicitud de servicios ponderada y el tiempo de permanencia en el trabajo en el empleados de una institución bancaria venezolana. Tesis de grado no publicada. Universidad Católica Andrés Bello. 1.979.

Reyes, P.A. Administración de Personal. Decimonovena Edición. México. Editorial Limusa. 1.987.

Schneider, B. Interactional Psychology and organizational behavior. Research in Organizational Behavior. 1.983, Vol 5. (pp 1-31).

Shultz, D.P. Psicología Industrial. Tercera Edición. México. Editorial Interamericana. 1.988.

Smith, C; Wakeley, H. Psicología de la Conducta Industrial. Editorial Mc Graw Hill. México, 1.988.

Super, D.E. The psychology of careers. New York: Harper and Row, 1.957.

Tangredi, Rosalba; Trejo, Anny. Relación entre la combinación de datos biográficos obtenidos a través de la planilla de oferta de servicios ponderada y el tiempo de permanencia en el empleo en una muestra de obreros no especializados del Estado Aragua. Tesis de grado no publicada. Universidad Católica Andrés Bello. 1.980.

Terry, G; Franklin, S. Principios de administración. Segunda Edición. México. CECSA. 1.986.

Testa, G. Organización y dirección del personal. España. 1.973.

Turmero, María. Estudio del fenómeno de la rotación del personal durante el lapso 81-82. Tesis de grado no publicada. Universidad Católica Andrés Bello. 1.985.

Villegas, J.M. Administración de personal. Ediciones Vega.Venezuela. 1.988.

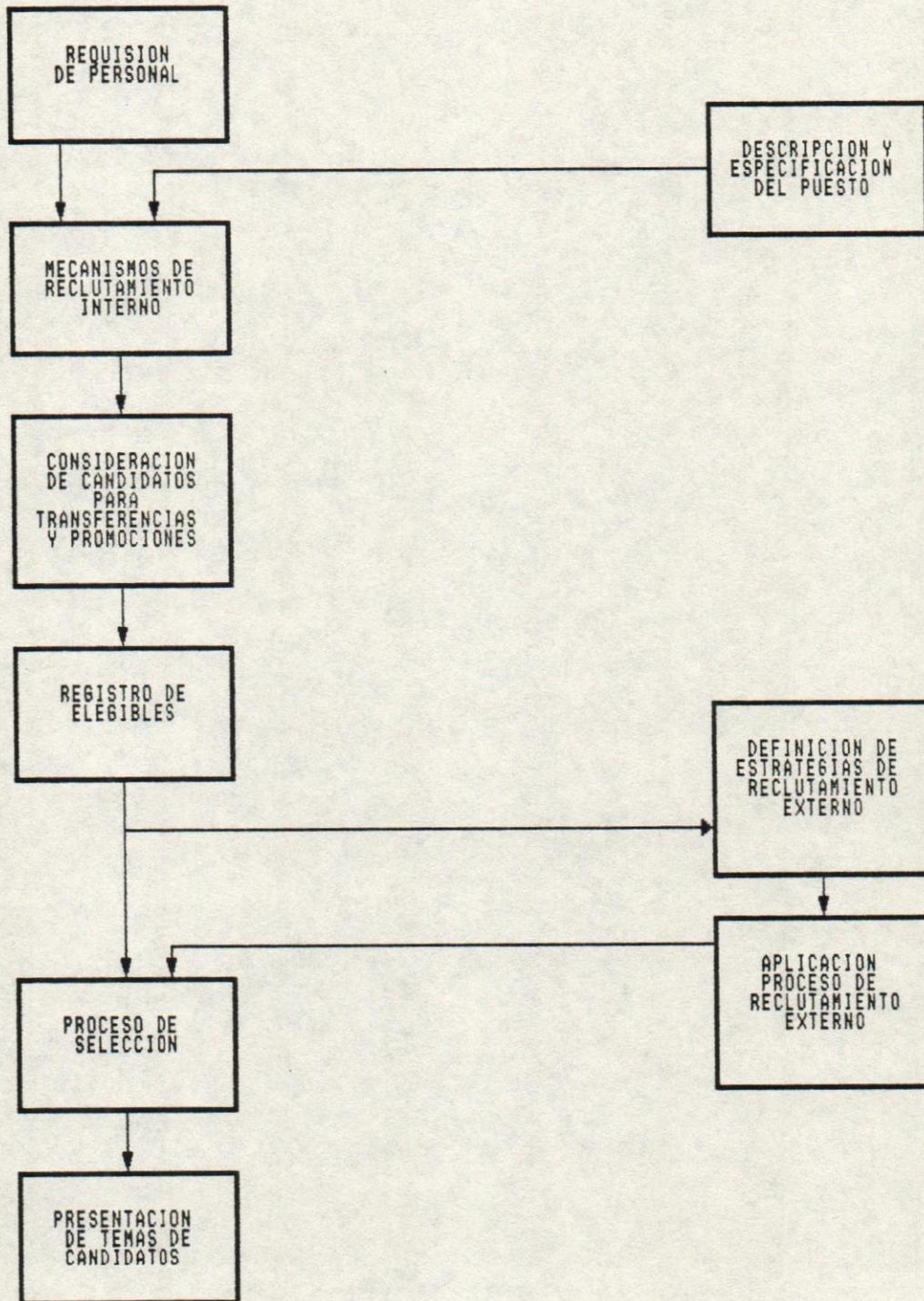
Wolman, B. Diccionario de las ciencias de la conducta. México. Editorial Trillas. 1.984.

Yoder, D. Administración de personal. Séptima Edición. México. CECSA, 1.981.

ANEXOS

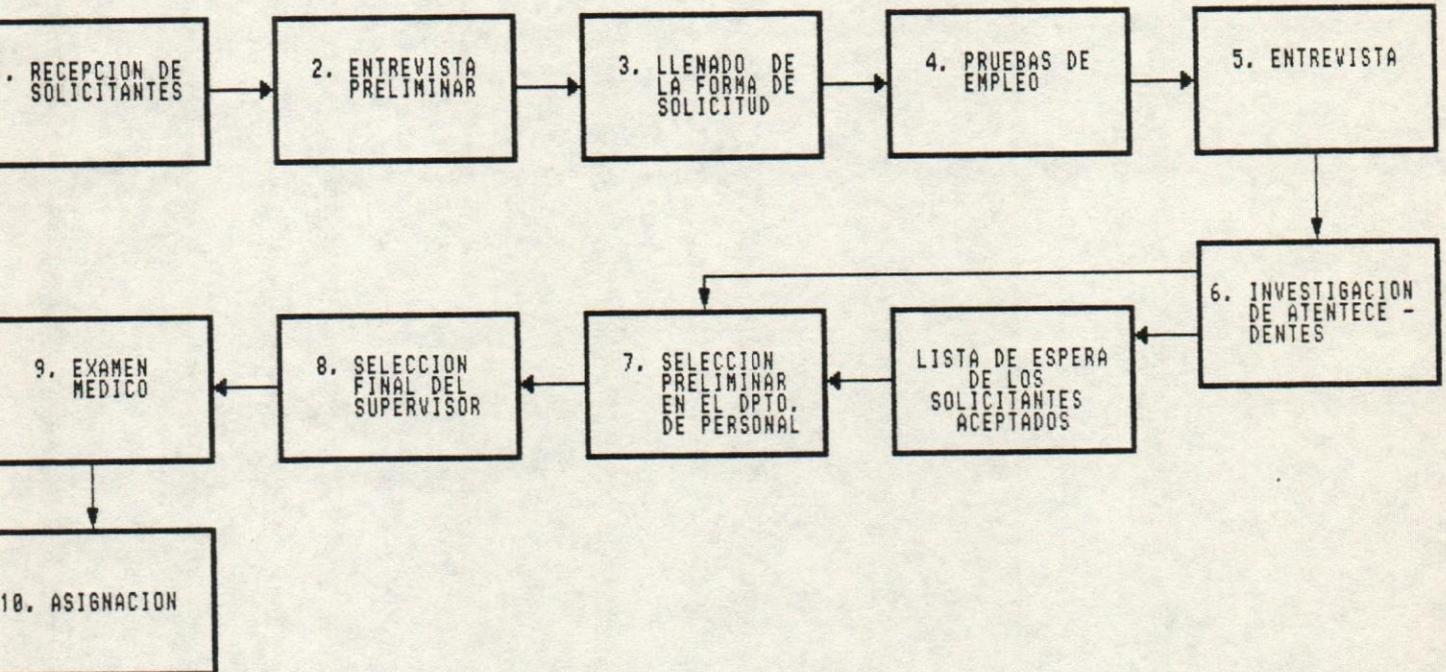
# EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

(VILLEGAS, 1.988)



# PASOS EN EL PROCESO DE SELECCION

(CHRUDEN Y SHERMAN, 1.986)



FORMÚLA PARA EL CÁLCULO DEL ÍNDICE DE ROTACIÓN  
(IESA/HAY, 1.991)

$$\text{Rotación Bruta} = \frac{(\text{Total Egresos} + \text{Total Ingresos}) / 2}{\text{N}^{\circ} \text{ total de trabajadores}} \times 100$$

Total de trabajadores que ingresaron a la empresa en el año 92= 446

Total de trabajadores que egresaron a la empresa en el año 92= 242

Total de trabajadores activos en la empresa en el año 92= 739

Índice de Rotación= 43.437%

## ANOVA: Sexo-Tiempo en el Empleo

### One Factor ANOVA X<sub>1</sub> : Sexo Y<sub>1</sub> : T.Empleo

Analysis of Variance Table

Source :	DF :	Sum Squares :	Mean Square :	F-test :
Between groups	1	15949.287	15949.287	4.061
Within groups	398	1562971.863	3927.065	p = .0445
Total	399	1578921.15		

Model II estimate of between component variance = 12022.222

1

### One Factor ANOVA X<sub>1</sub> : Sexo Y<sub>1</sub> : T.Empleo

Group :	Count :	Mean :	Std. Dev. :	Std. Error :
Group 1	110	25.407	69.135	6.592
Group 2	290	39.548	60.046	3.526

2

### One Factor ANOVA X<sub>1</sub> : Sexo Y<sub>1</sub> : T.Empleo

Comparison :	Mean Diff. :	Fisher PLSD :	Scheffe F-test :	Dunnett t :
Group 1 vs. 2	-14.142	13.797*	4.061*	2.015

\* Significant at 95%

3

## ANOVA Sexo-Ausentismo

### One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Sexo Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.

#### Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	1	23.137	23.137	.777
Within groups	398	11852.234	29.779	p = .3786
Total	399	11875.371		

Model II estimate of between component variance = -6.642

1

### One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Sexo Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	110	5.202	6.734	.642
Group 2	290	4.664	4.889	.287

2

### One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Sexo Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	.539	1.201	.777	.881

3

## ANOVA: Edad-Tiempo en el Empleo

One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Edad Y<sub>1</sub>: T.Empleo

## Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	2	83827.145	41913.572	11.13
Within groups	397	1495094.005	3765.98	p = 1.0000E-4
Total	399	1578921.15		

Model II estimate of between component variance = 19073.796

1

One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Edad Y<sub>1</sub>: T.Empleo

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	235	29.233	54.22	3.537
Group 2	118	32.747	52.617	4.844
Group 3	47	75.103	102.498	14.951

2

One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Edad Y<sub>1</sub>: T.Empleo

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-3.513	13.613	.129	.507
Group 1 vs. 3	-45.87	19.28*	10.941*	4.678
Group 2 vs. 3	-42.356	20.812*	8.006*	4.002

\* Significant at 95%

3

## ANOVA: Edad-Ausentismo

One Factor ANOVA  $X_1$ : Edad  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	2	37.98	18.99	.637
Within groups	397	11837.391	29.817	$p = .5295$
Total	399	11875.371		

Model II estimate of between component variance = -5.414

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : Edad  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	235	5.07	5.516	.36
Group 2	118	4.443	5.456	.502
Group 3	47	4.447	5.183	.756

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : Edad  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	.627	1.211	.518	1.018
Group 1 vs. 3	.623	1.716	.255	.714
Group 2 vs. 3	-3.855E-3	1.852	8.3761E-6	4.093E-3

3

## ANOVA: Grado de Instruccion-Tiempo en en Empleo

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Inst. Y<sub>1</sub>: T.Empleo**

## Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	3	190803.927	63601.309	18.144
Within groups	396	1388117.223	3505.347	p = 1.0000E-4
Total	399	1578921.15		

Model II estimate of between component variance = 20031.987

1

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Inst. Y<sub>1</sub>: T.Empleo**

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	28	112.179	104.676	19.782
Group 2	205	35.497	67.763	4.733
Group 3	130	23.629	31.222	2.738
Group 4	37	20.921	28.769	4.73

2

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Inst. Y<sub>1</sub>: T.Empleo**

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	76.681	23.453*	13.775*	6.428
Group 1 vs. 3	88.55	24.253*	17.178*	7.179
Group 1 vs. 4	91.258	29.158*	12.622*	6.154
Group 2 vs. 3	11.869	13.051	1.066	1.788
Group 2 vs. 4	14.577	20.793	.633	1.378

\* Significant at 95%

3

ANOVA: Grado de Instruccion-Tiempo en en Empleo

One Factor ANOVA  $X_1$ : Inst.  $Y_1$ : T.Empleo

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 3 vs. 4	2.708	21.691	.02	.245

4



## ANOVA: Grado de Instruccion-Ausentismo

One Factor ANOVA  $X_1$ : Inst.  $Y_1$ : Ind.Ausent.

## Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	3	32.844	10.948	.366
Within groups	396	11842.527	29.905	p = .7775
Total	399	11875.371		

Model II estimate of between component variance = -6.319

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : Inst.  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	28	4.04	3.173	.6
Group 2	205	5.046	5.786	.404
Group 3	130	4.617	5.464	.479
Group 4	37	4.787	4.975	.818

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : Inst.  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-1.006	2.166	.278	.913
Group 1 vs. 3	-.577	2.24	.085	.506
Group 1 vs. 4	-.747	2.693	.099	.546
Group 2 vs. 3	.429	1.206	.163	.699
Group 2 vs. 4	.258	1.921	.023	.265

3

ANOVA: Grado de Instruccion-Ausentismo

One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Inst. Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 3 vs. 4	-.17	2.003	9.311E-3	.167

## ANOVA: Estado Civil-Tiempo en el Empleo

One Factor ANOVA  $X_1$ : E.Civil  $Y_1$ : T.Empleo

Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	3	12913.07	4304.357	1.088
Within groups	396	1566008.08	3954.566	p = .3538
Total	399	1578921.15		

Model II estimate of between component variance = 116.597

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : E.Civil  $Y_1$ : T.Empleo

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	242	36.791	50.592	3.252
Group 2	106	28.648	53.044	5.152
Group 3	36	49.88	133.505	22.251
Group 4	16	33.001	44.647	11.162

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : E.Civil  $Y_1$ : T.Empleo

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnnett t:
Group 1 vs. 2	8.142	14.401	.412	1.112
Group 1 vs. 3	-13.089	22.087	.453	1.165
Group 1 vs. 4	3.79	31.916	.018	.233
Group 2 vs. 3	-21.231	23.851	1.021	1.75
Group 2 vs. 4	-4.353	33.162	.022	.258

3

ANOVA: Estado Civil-Tiempo en el Empleo

One Factor ANOVA  $X_1$ : E.Civil  $Y_1$ : T.Empleo

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 3 vs. 4	16.879	37.15	.266	.893

4



## ANOVA: Estado Civil-Ausentismo

One Factor ANOVA  $X_1$ : E.Civil  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	3	7.685	2.562	.085
Within groups	396	11867.686	29.969	p = .968
Total	399	11875.371		

Model II estimate of between component variance = -9.136

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : E.Civil  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	242	4.751	4.93	.317
Group 2	106	4.799	5.335	.518
Group 3	36	5.244	8.714	1.452
Group 4	16	4.853	4.916	1.229

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : E.Civil  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Soheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-.049	1.254	1.941E-3	.076
Group 1 vs. 3	-.494	1.923	.085	.505
Group 1 vs. 4	-.102	2.778	1.751E-3	.072
Group 2 vs. 3	-.445	2.076	.059	.421
Group 2 vs. 4	-.054	2.887	4.4685E-4	.037

3

ANOVA: Estado Civil-Ausentismo

One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: E.Civil Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 3 vs. 4	.391	3.234	.019	.238

4



## ANOVA: Numero de Dependientes-Tiempo en el Empleo

One Factor ANOVA  $X_1$  : N.Dep.  $Y_1$  : T.Empleo

## Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	2	16471.818	8235.909	2.081
Within groups	394	1559035.598	3956.943	$p = .1261$
Total	396	1575507.417		

Model II estimate of between component variance = 2139.483

1

One Factor ANOVA  $X_1$  : N.Dep.  $Y_1$  : T.Empleo

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	174	30.106	49.766	3.773
Group 2	202	38.18	60.36	4.247
Group 3	21	57.286	141.114	30.794

2

One Factor ANOVA  $X_1$  : N.Dep.  $Y_1$  : T.Empleo

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-8.074	12.792	.77	1.241
Group 1 vs. 3	-27.18	28.572	1.749	1.87
Group 2 vs. 3	-19.106	28.358	.877	1.325

3

## ANOVA: Numero de Dependientes-Ausentismo

One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: N.Dep. Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.

## Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	2	63.508	31.754	1.06
Within groups	394	11800.344	29.95	p = .3474
Total	396	11863.851		

Model II estimate of between component variance = .902

1

One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: N.Dep. Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	174	4.609	4.593	.348
Group 2	202	5.147	6.316	.444
Group 3	21	3.543	2.559	.558

2

One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: N.Dep. Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-.537	1.113	.45	.949
Group 1 vs. 3	1.067	2.486	.356	.844
Group 2 vs. 3	1.604	2.467	.817	1.278

3

## ANOVA: Numero de Hijos-Tiempo en el Empleo

One Factor ANOVA  $X_1$ : N Hijos  $Y_1$ : T.Empleo

## Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	2	2555.664	1277.832	.32
Within groups	394	1572951.753	3992.263	p = .7263
Total	396	1575507.417		

Model II estimate of between component variance = -1357.216

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : N Hijos  $Y_1$ : T.Empleo

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	168	35.201	55.93	4.315
Group 2	107	39.508	56.885	5.499
Group 3	122	32.89	76.468	6.923

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : N Hijos  $Y_1$ : T.Empleo

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-4.307	15.366	.152	.551
Group 1 vs. 3	2.311	14.777	.047	.307
Group 2 vs. 3	6.618	16.454	.313	.791

3

## ANOVA: Numero de Hijos-Ausentismo

One Factor ANOVA  $X_1$ : N Hijos  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	2	140.697	70.348	2.364
Within groups	394	11723.154	29.754	$p = .0953$
Total	396	11863.851		

Model II estimate of between component variance = 20.297

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : N Hijos  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	168	4.511	4.697	.362
Group 2	107	4.312	4.934	.477
Group 3	122	5.712	6.717	.608

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : N Hijos  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	.199	1.327	.044	.295
Group 1 vs. 3	-1.201	1.276	1.713	1.851
Group 2 vs. 3	-1.4	1.421	1.878	1.938

3

## ANOVA: Edad de los Hijos-Tiempo en el Empleo

One Factor ANOVA  $X_1$ : Edad Hijos  $Y_1$ : T.Empleo

## Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	2	5209.942	2604.971	.657
Within groups	397	1573711.208	3964.008	p = .5189
Total	399	1578921.15		

Model II estimate of between component variance = -679.518

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : Edad Hijos  $Y_1$ : T.Empleo

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	117	39.713	66.751	6.171
Group 2	160	36.586	54.939	4.343
Group 3	123	30.599	68.768	6.201

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : Edad Hijos  $Y_1$ : T.Empleo

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	3.127	15.058	.083	.408
Group 1 vs. 3	9.114	15.986	.628	1.121
Group 2 vs. 3	5.988	14.844	.314	.793

3

## ANOVA: Edad de los Hijos-Ausentismo

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub> : Edad Hijos Y<sub>1</sub> : Ind.Ausent.**

## Analysis of Variance Table

Source :	DF :	Sum Squares :	Mean Square :	F-test :
Between groups	2	39.966	19.983	.67
Within groups	397	11835.405	29.812	p = .5121
Total	399	11875.371		

Model II estimate of between component variance = -4.914

1

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub> : Edad Hijos Y<sub>1</sub> : Ind.Ausent.**

Group :	Count :	Mean :	Std. Dev. :	Std. Error :
Group 1	117	4.772	5.842	.54
Group 2	160	4.5	4.989	.394
Group 3	123	5.256	5.668	.511

2

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub> : Edad Hijos Y<sub>1</sub> : Ind.Ausent.**

Comparison :	Mean Diff. :	Fisher PLSD :	Scheffe F-test :	Dunnett t :
Group 1 vs. 2	.272	1.306	.084	.409
Group 1 vs. 3	-.484	1.386	.235	.686
Group 2 vs. 3	-.756	1.287	.666	1.154

3

## ANOVA: Vivienda-Tiempo en en Empleo

One Factor ANOVA  $X_1$ : Vivienda  $Y_1$ : T.Empleo

Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	1	5052.028	5052.028	1.278
Within groups	398	1573869.121	3954.445	p = .259
Total	399	1578921.15		

Model II estimate of between component variance = 1097.583

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : Vivienda  $Y_1$ : T.Empleo

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	90	29.064	78.312	8.255
Group 2	310	37.574	57.68	3.276

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : Vivienda  $Y_1$ : T.Empleo

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-8.511	14.804	1.278	1.13

3

ANOVA: Vivienda-Ausentismo

One Factor ANOVA  $X_1$ : Vivienda  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	1	90.211	90.211	3.047
Within groups	398	11785.16	29.611	p = .0817
Total	399	11875.371		

Model II estimate of between component variance = 60.6

1

One Factor ANOVA  $X_1$ : Vivienda  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	90	5.693	7.484	.789
Group 2	310	4.556	4.691	.266

2

One Factor ANOVA  $X_1$ : Vivienda  $Y_1$ : Ind.Ausent.

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	1.137	1.281	3.047	1.745

3

ANOVA: Trabajo Anterior-Tiempo en el Empleo

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Trab.Ant. Y<sub>1</sub>: T.Empleo**

Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	1	18483.114	18483.114	4.714
Within groups	398	1560438.036	3920.699	p = .0305
Total	399	1578921.15		

Model II estimate of between component variance = 14562.416

1

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Trab.Ant. Y<sub>1</sub>: T.Empleo**

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	281	31.236	53.046	3.164
Group 2	119	46.105	80.915	7.417

2

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Trab.Ant. Y<sub>1</sub>: T.Empleo**

Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-14.869	13.465*	4.714*	2.171

\* Significant at 95%

3

ANOVA: Trabajo Anterior- Ausentismo

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Trab.Ant. Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.**

Analysis of Variance Table

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	1	19.122	19.122	.642
Within groups	398	11856.249	29.79	p = .4235
Total	399	11875.371		

Model II estimate of between component variance = -10.667

1

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Trab.Ant. Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.**

Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
Group 1	281	4.67	5.229	.312
Group 2	119	5.148	5.967	.547

2

**One Factor ANOVA X<sub>1</sub>: Trab.Ant. Y<sub>1</sub>: Ind.Ausent.**

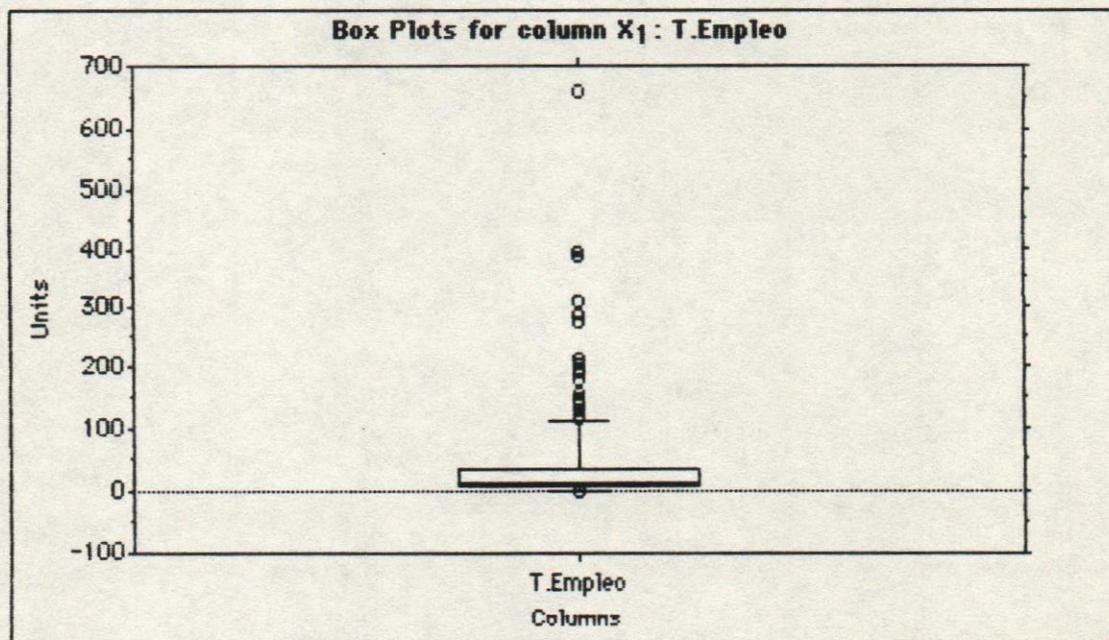
Comparison:	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Group 1 vs. 2	-.478	1.174	.642	.801

3

Distribucion de la variable:PERMANENCIA/EMPLEO

X <sub>1</sub> : T.Empleo					
Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:	Variance:	Coef. Var.:	Count:
35.659	62.906	3.145	3957.196	176.408	400
Minimum:	Maximum:	Range:	Sum:	Sum Squared:	* Missing:
.018	660	659.982	14263.779	2087559.6	1

Box Plot de la variable:PERMANENCIA/EMPLEO

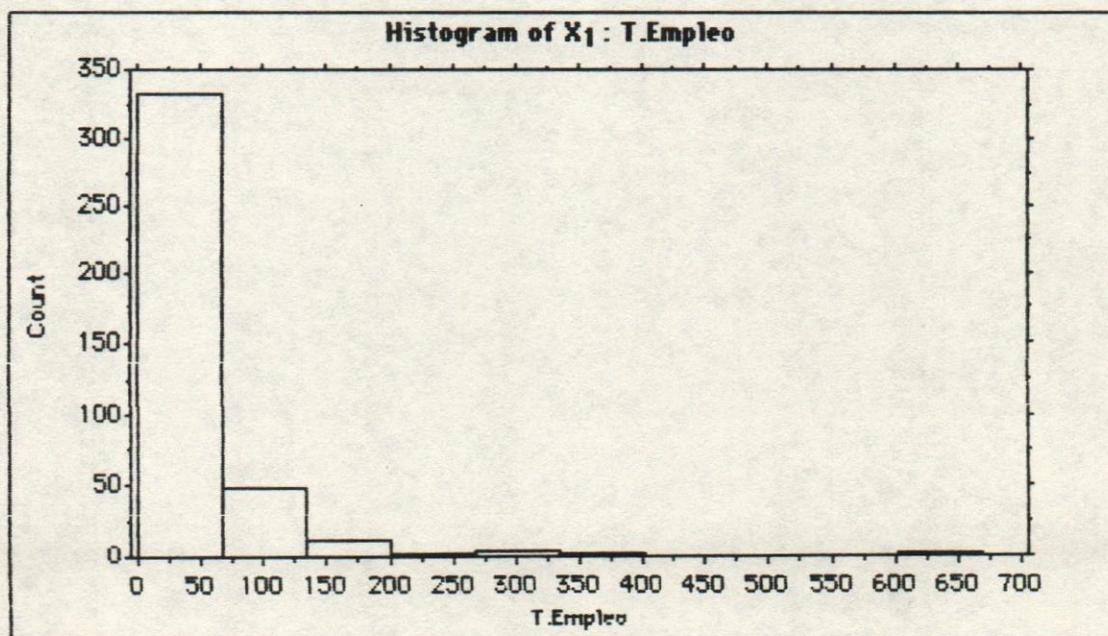


Dist. de frecuencia variable:PERMANENCIA/EMPLEO

**X<sub>1</sub> : T.Empleo**

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	.018	67.016	333	83.25	-Mode
2	67.016	134.014	48	12	
3	134.014	201.013	11	2.75	
4	201.013	268.011	2	.5	
5	268.011	335.009	3	.75	
6	335.009	402.007	2	.5	
7	402.007	469.005	0	0	
8	469.005	536.004	0	0	
9	536.004	603.002	0	0	
10	603.002	670	1	.25	

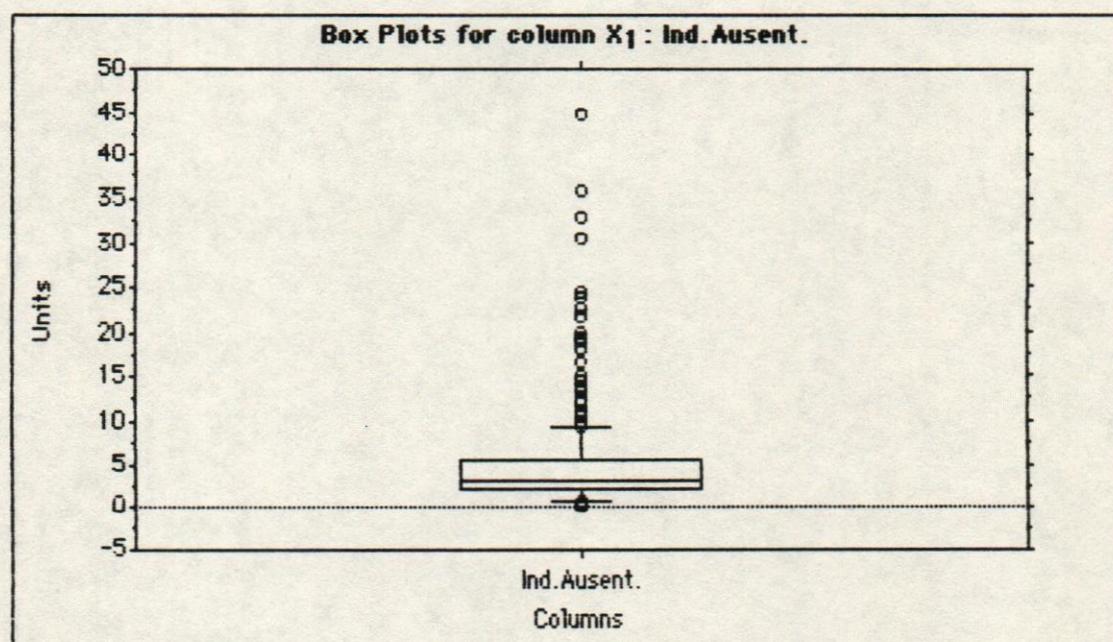
Histograma de la variable:PERMANENCIA/EMPLEO



Distribucion de la variable: AUSENTISMO

X <sub>1</sub> : Ind.Ausent.					
Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:	Variance:	Coef. Var.:	Count:
4.812	5.456	.273	29.763	113.375	400
Minimum:	Maximum:	Range:	Sum:	Sum Squared:	* Missing:
0	45	45	1924.78	21137.315	1

Box plot de la variable: AUSENTISMO

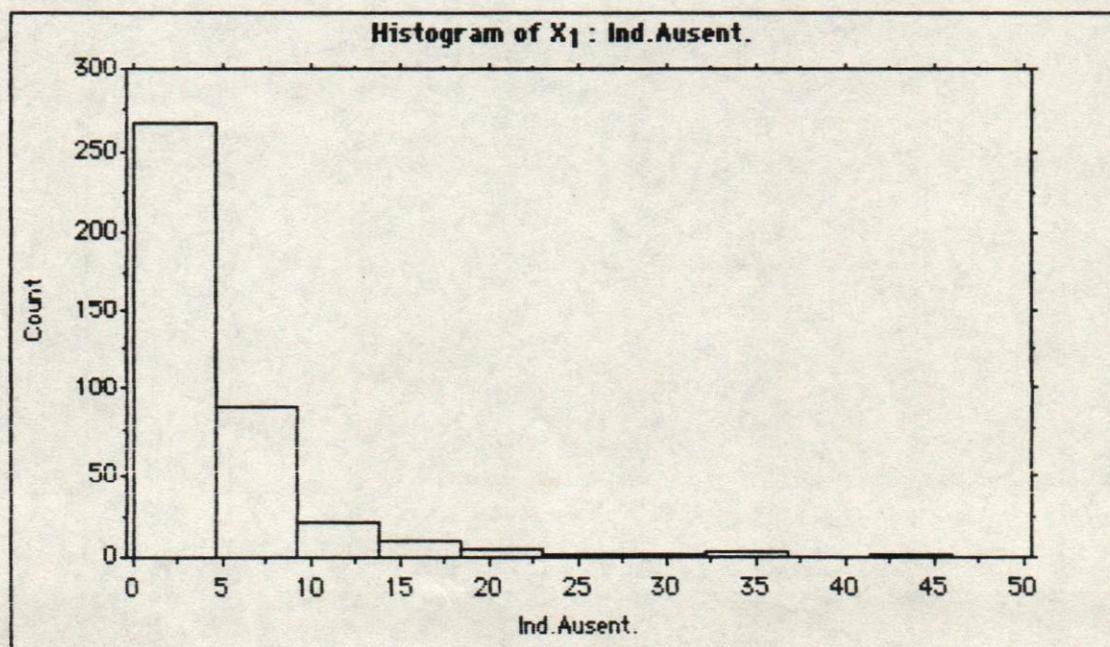


Distribucion de frecuencia de la variable: AUSENTISMO

**X<sub>1</sub> : Ind.Ausent.**

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	4.6	268	67	-Mode
2	4.6	9.2	88	22	
3	9.2	13.8	22	5.5	
4	13.8	18.4	10	2.5	
5	18.4	23	5	1.25	
6	23	27.6	2	.5	
7	27.6	32.2	1	.25	
8	32.2	36.8	3	.75	
9	36.8	41.4	0	0	
10	41.4	46	1	.25	

Histograma de la variable: AUSENTISMO



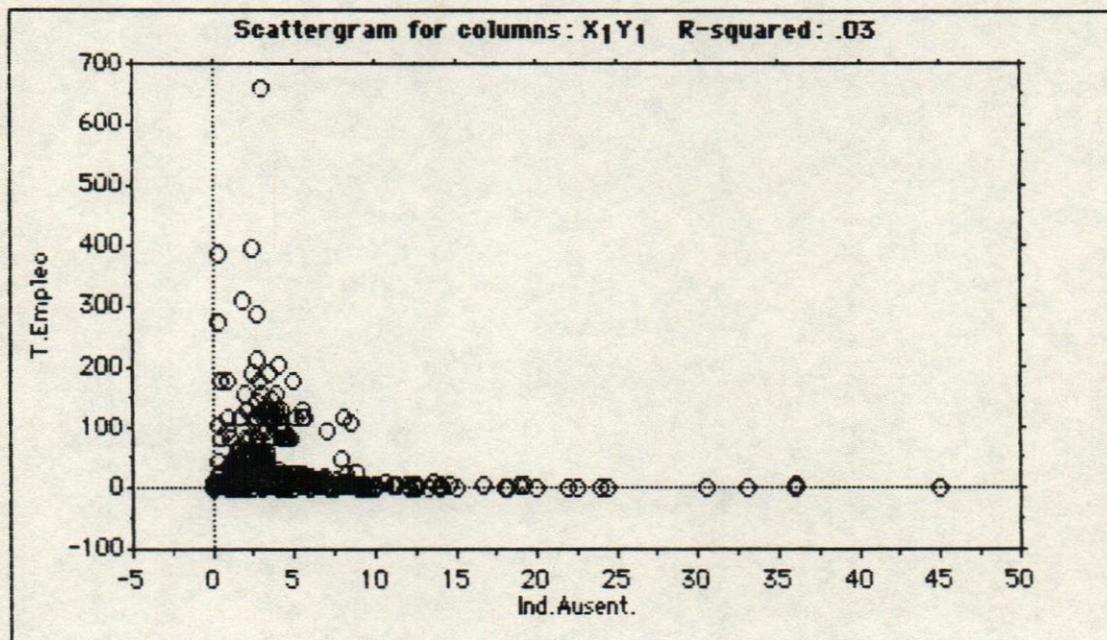
Correlacion:Ausentismo-Permanencia en el Empleo

**Corr. Coeff. X<sub>1</sub>: Ind.Ausent. Y<sub>1</sub>: T.Empleo**

Count:	Covariance:	Correlation:	R-squared:
400	-59.153	-.172	.03

Note: 1 case deleted with missing values.

Dispersigrama:Ausentismo-Permanencia en el Empleo



Prueba de la Mediana: Numero de Dependientes

<b>X<sub>1</sub> : N.Dep(1)</b>					
* < 10th %:	10th %:	25th %:	50th %:	75th %:	90th %:
19	1	1	2	3	5
* > 90th %:					
21					

Prueba de la Mediana: Numero de Hijos

<b>X<sub>1</sub> : N.Hijos(1)</b>					
* < 10th %:	10th %:	25th %:	50th %:	75th %:	90th %:
19	1	1	2	3	5
* > 90th %:					
21					

Seno	Edad	Inst.	E.Civil	N.Dep.	N Hijos	Edad Hijos	Uivienda	Trab.Ant.	Ind.Ausent.	T.Empleo
1	1	3	1	2	3	3	2	1	3.250	0.000
2	2	3	1	2	3	3	1	2	2.465	20.000
3	2	2	1	2	1	2	2	1	4.000	9.000
4	1	3	2	2	2	2	2	1	1.058	34.000
5	2	1	1	1	2	2	2	1	3.072	150.000
6	2	2	1	1	2	2	2	1	3.106	132.000
7	2	3	1	2	1	1	2	1	2.250	0.000
8	2	2	1	1	1	2	2	1	0	1.000
9	2	4	1	2	3	3	1	1	1.000	2.000
10	2	4	1	2	3	3	1	2	9.428	7.000
11	2	2	1	1	1	2	1	1	2.511	22.000
12	2	3	2	1	1	2	2	1	4.500	3.000
13	2	4	2	2	2	2	1	1	9.000	1.000
14	1	3	2	1	2	2	1	1	7.714	7.000
15	2	2	4	2	2	1	2	1	2.070	60.000
16	2	3	1	3	1	1	2	1	.323	105.000
17	1	3	3	1	1	1	2	1	0	2.000
18	2	2	1	2	1	1	1	1	13.625	0.000
19	1	3	2	2	2	2	2	1	2.057	7.000
20	2	1	1	2	3	3	1	2	1.500	3.000
21	1	2	2	1	1	1	2	1	1.600	60.000
22	2	2	1	1	1	1	2	1	0.250	0.000
23	1	2	1	2	3	3	2	1	0.000	7.000
24	2	2	3	1	1	1	2	2	9.250	2.000
25	2	1	1	1	1	1	2	1	0.500	112.000
26	2	1	1	1	1	2	1	1	2.553	19.000
27	2	1	1	3	3	3	1	1	3.093	48.000
28	2	3	1	2	2	2	2	2	2.428	42.000
29	1	3	1	1	3	3	2	1	7.600	5.000
30	1	2	2	1	2	2	2	1	1.000	11.000
31	2	2	2	1	1	2	2	1	1.018	22.000
32	2	2	2	1	1	1	2	1	2.600	10.000
33	2	3	3	2	1	2	2	1	0	1.000
34	2	3	2	1	2	2	2	2	1.972	36.000
35	1	2	1	1	2	2	1	1	0	.100
36	2	3	1	1	1	2	1	1	3.000	1.000
37	2	3	1	2	3	3	2	1	5.000	100.000
38	2	4	2	2	2	2	2	1	3.015	24.000

Sexo	Edad	Inst.	E. Civil	N. Dep.	N Hijos	Edad Hijos	Vivienda	Trab. Ant.	Ind. R. sent.	T. Empleo
39	2	1	3	1	1	1	2	2	5.714	7.000
40	1	2	2	1	2	1	1	2	0	1.000
41	2	2	2	2	2	2	2	2	4.666	12.000
42	1	2	2	2	3	3	3	2	0	1.000
43	2	2	2	2	2	1	2	2	3.33	6.000
44	2	2	2	2	1	2	2	2	6.000	2.000
45	2	2	2	1	1	2	2	2	5.375	56.000
46	1	2	2	1	3	3	3	1	0	1.000
47	2	4	2	1	2	1	2	2	0	10.000
48	2	1	2	1	2	1	2	2	.488	84.000
49	1	2	2	2	2	2	2	2	5.916	12.000
50	1	2	2	1	1	2	2	2	0	.130
51	2	3	1	1	1	1	1	2	.374	276.000
52	1	3	2	1	1	1	2	2	1.750	120.000
53	2	1	4	1	1	3	3	2	5.625	8.000
54	1	2	2	2	3	3	3	2	6.075	8.000
55	2	3	3	1	2	3	3	1	1.097	36.000
56	1	3	3	2	2	2	2	2	1.428	.700
57	1	2	1	1	1	2	2	2	5.000	120.000
58	1	2	3	1	2	3	3	1	0	7.000
59	2	1	3	2	2	1	2	2	2.750	24.000
60	2	2	2	1	2	2	2	2	.533	180.000
61	2	1	3	2	2	2	2	2	1.444	36.000
62	2	1	2	1	2	3	2	2	4.033	12.000
63	2	2	2	1	2	1	2	2	.981	180.000
64	2	2	2	1	2	1	2	2	.666	6.000
65	2	1	2	2	2	2	2	2	1.088	36.000
66	2	3	1	1	1	1	2	2	2.151	132.000
67	2	2	2	1	1	1	2	2	2.666	84.000
68	2	2	2	1	1	2	2	2	4.330	17.000
69	2	2	2	2	1	1	2	2	2.500	2.000
70	1	3	3	1	2	3	2	2	2.200	10.000
71	2	2	2	1	2	2	2	2	5.681	132.000
72	2	2	2	2	1	1	1	2	1.250	2.000
73	1	1	4	1	2	3	3	2	.666	3.000
74	1	1	4	1	2	3	3	2	1.666	3.000
75	2	1	4	1	2	3	3	2	.777	9.000
76	2	1	2	1	2	2	2	2	1.988	84.000

Seno	Edad	Inst.	E. Civil	N. Dep.	N Hijos	Edad Hijos	Vivienda	Trab. Ant.	Ind. Asent.	T. Empleo
77	1	3	1	1	3	3	2	1	10.000	7.000
78	2	2	4	1	1	2	2	1	3.291	40.000
79	1	4	1	3	3	3	2	1	3.098	10.000
80	1	3	1	2	3	3	1	2	1.571	7.000
81	1	3	1	2	1	3	2	1	1.500	2.000
82	2	1	3	2	3	1	2	1	2.505	396.000
83	1	2	1	1	1	3	2	1	3.526	114.000
84	2	1	2	2	3	2	2	1	6.904	19.000
85	1	4	1	1	2	3	2	1	5.666	10.000
86	1	3	3	1	3	2	2	1	5.400	5.000
87	2	1	1	1	1	3	2	1	2.555	10.000
88	2	3	2	2	3	2	2	1	4.000	19.000
89	1	3	1	2	3	3	2	1	4.600	20.000
90	1	3	1	1	1	3	2	1	3.034	50.000
91	2	2	1	2	3	1	2	1	.357	46.000
92	1	4	1	2	3	3	2	2	3.400	10.000
93	2	1	1	2	3	3	2	2	3.236	55.000
94	1	2	3	2	3	3	1	2	30.500	2.000
95	1	2	1	1	3	3	1	1	5.520	10.000
96	2	2	1	1	1	1	2	1	2.222	10.000
97	1	3	2	2	3	3	2	1	2.500	16.000
98	2	2	2	1	1	2	2	1	0.042	110.000
99	2	3	1	2	3	3	2	2	3.424	132.000
100	2	4	1	2	3	3	1	1	7.000	12.000
101	2	4	1	2	3	3	2	1	1.291	40.000
102	2	4	1	3	3	3	2	1	1.000	36.000
103	2	2	4	2	3	3	2	1	14.000	2.000
104	1	3	1	3	3	3	1	2	5.454	11.000
105	1	3	2	1	2	2	1	2	0	.433
106	2	2	1	1	3	3	1	2	2.111	10.000
107	1	2	2	1	1	2	2	2	6.000	2.000
108	2	1	1	2	1	1	1	2	4.285	04.000
109	1	2	3	2	3	3	1	1	2.300	10.000
110	2	2	2	1	1	1	2	2	4.750	12.000
111	2	1	1	2	2	2	1	2	1.268	41.000
112	1	3	3	2	2	2	2	2	1.527	36.000
113	2	3	1	2	1	2	2	1	4.272	132.000
114	1	3	3	3	1	3	2	1	2.166	40.000

	Sene	Edad	Inst.	E.Civil	N.Dep.	N.Hijos	Edad Hijos	Vivienda	Trab.Ant.	Ind.Ausent.	T.Empleo
115	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3.400	10.000
116	2	1	3	1	2	1	2	2	2	5.000	2.000
117	2	2	2	1	1	2	1	1	1	.777	9.000
118	1	1	2	2	2	2	2	2	1	5.568	132.000
119	2	3	2	1	1	2	1	2	1	12.000	3.000
120	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3.000	3.000
121	1	1	3	1	2	3	3	2	2	4.523	84.000
122	2	1	3	1	3	3	3	2	2	1.277	36.000
123	2	1	3	1	3	3	3	2	1	2.833	48.000
124	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3.333	48.000
125	2	1	3	2	1	2	2	1	1	6.000	12.000
126	2	1	2	1	1	1	2	2	1	4.222	18.000
127	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3.000	2.000
128	2	3	2	1	2	2	1	2	1	9.009	.333
129	2	2	2	1	1	1	1	2	2	0	.033
130	1	1	3	3	1	2	2	2	1	0	.233
131	1	1	2	3	1	1	2	2	1	0	.100
132	2	1	2	3	1	1	1	2	1	8.057	7.000
133	2	1	2	1	1	2	2	2	1	5.541	24.000
134	2	1	2	1	2	2	2	2	2	7.072	96.000
135	2	1	3	3	0	0	1	2	1	2.250	8.000
136	2	1	3	4	2	2	1	2	1	2.300	10.000
137	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1.500	10.000
138	1	1	3	1	2	3	3	2	2	1.138	36.000
139	2	1	2	2	2	3	1	2	1	8.375	8.000
140	2	2	3	2	2	1	2	2	2	6.428	8.000
141	2	2	2	1	1	1	1	2	1	6.400	7.000
142	2	1	2	2	2	1	3	1	1	6.400	5.000
143	1	1	3	1	2	3	3	2	1	12.048	.166
144	2	1	4	1	2	3	1	2	2	4.050	120.000
145	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3.294	17.000
146	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3.416	12.000
147	2	3	2	2	1	1	1	1	1	4.916	24.000
148	2	2	1	3	2	1	1	2	1	8.333	6.000
149	2	1	2	2	1	1	1	2	1	4.000	1.000
150	1	3	2	3	1	1	1	2	1	5.500	12.000
151	2	3	2	1	2	1	1	2	2	5.333	24.000
152	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4.019	204.000

Seno	Edad	Inst.	E. Civil	N. Dep.	N Hijos	Edad Hijos	Divianda	Trab. Ant.	Ind. R. sent.	T. Empleo
153	2	1	1	2	1	1	2	1	12.333	3.000
154	2	3	2	1	1	2	1	1	5.250	0.000
155	2	3	1	1	1	1	2	2	9.237	.433
156	2	4	1	1	2	2	2	1	0	.066
157	2	3	1	1	1	1	2	1	6.250	4.000
158	2	3	2	1	2	1	2	1	4.379	96.000
159	2	3	1	2	3	3	1	1	0.250	24.000
160	2	2	2	1	1	1	2	1	5.750	12.000
161	2	2	1	2	2	1	2	2	6.500	12.000
162	2	2	1	1	1	1	2	1	4.500	6.000
163	2	3	1	2	2	1	2	1	1.625	0.000
164	2	2	1	1	1	1	1	1	4.500	2.000
165	2	2	4	1	2	1	2	1	3.666	3.000
166	1	3	3	1	1	2	2	1	0.090	11.000
167	2	2	2	2	1	2	2	1	.322	304.000
168	2	2	3	1	1	1	2	1	2.000	6.000
169	2	2	1	2	2	1	2	1	2.057	7.000
170	1	3	2	1	1	2	1	1	0	.166
171	2	3	2	1	2	1	2	1	3.000	2.000
172	1	4	1	1	3	3	2	2	10.000	1.000
173	2	3	1	1	1	2	2	1	1.714	7.000
174	2	3	1	1	3	3	2	2	0.084	26.000
175	2	3	1	2	3	3	2	1	4.971	24.000
176	2	2	2	1	1	2	1	2	3.000	40.000
177	2	4	1	1	3	3	2	2	3.000	24.000
178	2	4	2	1	1	2	2	1	4.000	1.000
179	2	2	2	2	2	1	2	1	1.000	6.000
180	2	1	1	1	1	2	2	1	1.000	4.000
181	1	3	1	2	2	2	2	1	2.333	36.000
182	2	3	4	1	1	2	2	1	2.500	0.000
183	1	2	2	1	1	2	1	2	19.000	4.000
184	2	1	1	2	2	2	2	2	4.133	120.000
185	2	3	1	1	3	3	2	2	2.000	24.000
186	2	1	1	1	3	3	2	2	1.500	24.000
187	2	3	2	1	1	1	2	1	33.000	2.000
188	2	1	1	2	2	2	2	2	5.691	120.000
189	2	1	2	2	1	2	2	1	4.450	24.000
190	2	2	4	1	1	1	2	1	0.000	40.000

Seno	Edad	Inst.	E.Civil	N.Dep.	N.Hijos	Edad Hijos	Vivienda	Trab.Ant.	Ind.Ausent.	T.Empleo
191	1	2	2	1	1	2	1	1	1.500	12.000
192	2	2	2	1	1	1	1	1	2.333	12.000
193	2	3	2	2	2	1	2	1	2.750	72.000
194	2	1	2	2	1	2	2	2	2.575	120.000
195	2	1	3	1	1	3	2	2	3.404	84.000
196	1	3	3	1	1	3	2	1	3.111	18.000
197	2	1	3	2	3	3	2	2	2.841	42.000
198	2	1	2	2	3	2	2	1	6.533	15.000
199	1	1	3	2	3	2	1	1	45.000	1.000
200	2	3	1	1	2	2	2	2	2.411	192.000
201	2	3	2	2	1	1	1	1	5.090	11.000
202	2	3	2	1	1	1	2	1	4.867	15.000
203	2	3	2	1	1	1	1	2	4.500	2.000
204	2	2	2	2	1	1	2	1	3.000	24.000
205	2	2	1	1	1	2	1	1	4.500	1.000
206	2	2	1	2	3	3	2	1	2.814	16.000
207	2	1	3	1	1	2	2	1	1.000	1.000
208	1	3	1	2	3	3	2	1	2.461	13.000
209	2	3	2	1	1	1	2	1	4.714	84.000
210	2	2	1	2	1	1	2	2	36.000	1.000
211	1	1	3	2	2	2	2	2	9.333	3.000
212	2	2	2	2	2	1	1	1	36.000	5.000
213	1	1	1	2	3	3	2	1	4.785	84.000
214	2	1	1	2	3	3	2	2	1.500	48.000
215	2	1	3	1	1	2	2	1	0	1.000
216	1	1	3	1	3	3	2	1	22.500	2.000
217	2	3	1	2	2	2	2	1	3.475	192.000
218	2	2	3	1	1	2	1	2	10.000	2.000
219	2	3	3	1	1	1	2	1	1.280	14.000
220	1	1	3	2	2	1	2	1	2.250	36.000
221	1	1	3	1	2	2	2	1	3.166	24.000
222	1	1	3	1	1	2	2	1	9.000	5.000
223	2	3	2	2	1	2	1	2	2.166	12.000
224	1	1	1	2	3	3	2	1	24.500	2.000
225	1	1	1	2	3	3	2	2	12.048	.166
226	2	1	1	1	1	1	2	1	4.291	24.000
227	2	1	1	1	1	1	2	1	7.666	12.000
228	2	1	3	2	3	3	2	2	4.541	24.000

Seno	Edad	Inst.	E. Civil	N. Dep.	N Hijos	Edad Hijos	Divianda	Treb. Ant.	Ind. Asent.	T. Empleo
229	2	1	2	1	2	2	2	2	5.583	120.000
230	2	1	2	1	2	2	2	1	3.611	18.000
231	2	1	2	1	3	3	2	1	6.500	12.000
232	1	2	2	1	1	1	2	1	3.200	30.000
233	2	1	2	1	2	2	2	1	18.140	2.000
234	1	1	3	1	3	3	2	1	9.000	4.000
235	1	1	3	1	2	3	2	2	3.100	60.000
236	2	1	2	1	2	3	1	1	5.083	12.000
237	2	1	4	1	2	3	2	1	2.027	36.000
238	2	1	4	1	2	3	2	2	24.000	1.000
239	1	1	4	1	3	2	2	2	6.666	3.000
240	2	1	3	1	2	3	1	2	18.000	1.000
241	2	1	3	1	2	3	2	2	7.250	2.000
242	2	1	2	1	1	2	2	1	2.500	24.000
243	2	1	2	1	2	2	2	2	4.954	22.000
244	2	1	3	1	1	2	2	1	11.200	5.000
245	1	1	2	1	2	3	2	2	20.000	2.000
246	2	2	2	4	2	2	2	1	8.571	7.000
247	2	2	2	1	2	1	2	1	2.166	12.000
248	2	1	3	2	2	2	1	1	3.500	24.000
249	2	1	2	1	2	3	1	1	18.000	2.000
250	2	1	2	1	1	2	2	1	5.075	120.000
251	2	1	4	2	2	2	2	2	14.000	5.000
252	2	1	3	2	2	1	2	1	1.027	36.000
253	2	1	2	1	2	3	2	1	11.000	5.000
254	1	1	3	1	1	3	2	1	4.375	8.000
255	2	3	1	2	1	1	2	1	2.703	216.000
256	2	1	3	2	2	2	1	2	8.714	7.000
257	2	1	2	1	2	3	2	2	5.500	6.000
258	2	1	3	1	2	2	1	2	2.883	36.000
259	2	1	4	1	2	3	1	2	3.909	22.000
260	2	3	1	1	2	3	1	2	2.708	288.000
261	2	1	2	1	2	3	2	2	19.200	5.000
262	2	2	3	2	1	1	2	1	0	.366
263	2	1	4	1	3	3	1	1	7.000	4.000
264	2	1	2	1	2	2	2	1	4.200	15.000
265	1	1	2	2	1	2	2	1	4.381	84.000
266	2	1	3	1	2	3	1	2	16.666	3.000

Seno	Edad	Inst.	E. Civil	N. Dep.	N. Hijos	Edad Hijos	Vivienda	Trab. Ant.	Ind. Asent.	T. Empleo
267	1	2	2	2	2	2	2	2	6.000	19.000
268	2	3	1	2	1	1	2	1	2.019	156.000
269	2	2	3	2	2	2	2	1	10.000	1.000
270	2	2	2	1	1	2	1	1	1.000	2.000
271	2	1	2	2	1	2	2	2	0	.067
272	2	1	2	2	2	2	2	1	2.000	2.000
273	2	1	2	1	1	2	1	1	15.000	1.000
274	2	2	2	2	2	1	2	1	1.666	72.000
275	1	2	2	2	2	1	2	1	11.333	6.000
276	2	2	2	1	1	1	2	1	11.250	4.000
277	2	2	1	1	1	2	2	1	2.000	3.000
278	2	1	4	2	2	2	1	2	1.854	48.000
279	1	1	4	3	3	3	2	2	3.333	3.000
280	2	3	2	1	1	1	2	1	0	1.000
281	2	1	2	2	3	3	2	1	2.000	60.000
282	2	1	2	2	3	3	2	1	3.125	24.000
283	2	1	2	1	1	1	1	1	2.000	1.000
284	2	1	3	2	1	2	2	1	4.000	2.000
285	2	1	3	3	3	3	2	2	.417	24.000
286	1	1	2	2	3	3	1	2	2.000	5.000
287	2	1	2	1	1	2	2	2	1.428	14.000
288	2	1	2	2	1	2	2	2	1.000	120.000
289	1	1	4	1	2	1	2	1	3.000	12.000
290	2	2	2	2	1	2	2	1	1.777	36.000
291	2	2	1	1	1	2	2	2	2.888	180.000
292	2	2	3	1	1	2	1	1	4.500	2.000
293	2	1	2	1	1	2	2	1	2.592	108.000
294	2	2	3	4	1	2	2	1	3.266	60.000
295	2	1	2	2	3	3	2	2	.916	96.000
296	1	1	2	3	3	3	1	2	3.000	660.000
297	2	2	2	2	2	2	2	2	2.750	72.000
298	2	1	2	1	1	2	2	1	2.791	72.000
299	1	1	4	3	3	3	2	2	5.833	12.000
300	2	2	2	1	1	1	2	1	2.197	48.000
301	2	2	1	2	2	2	2	2	1.167	84.000
302	2	1	2	1	1	2	2	1	2.266	60.000
303	2	1	2	1	3	3	2	2	3.166	12.000
304	2	1	1	2	1	1	1	1	5.000	12.000

Seno	Edad	Inst.	E. Civil	N. Dep.	N Hijos	Edad Hijos	Vivienda	Trab. Ant.	Ind. Present.	T. Empleo
305	2	1	1	2	2	1	1	1	3.055	36.000
306	2	1	4	1	1	2	2	1	2.658	120.000
307	2	1	4	2	2	1	2	1	2.791	144.000
308	2	2	3	2	2	1	2	2	1.804	312.000
309	2	1	1	2	1	2	2	2	4.250	24.000
310	2	2	1	2	2	2	2	1	3.595	120.000
311	2	3	1	1	3	3	2	1	1.650	11.000
312	1	2	1	2	3	3	2	1	1.140	36.000
313	2	3	1	2	1	1	2	2	4.457	3.000
314	2	1	2	2	2	2	2	1	6.900	10.000
315	2	2	1	2	1	1	1	1	1.046	10.000
316	1	2	2	1	1	2	1	1	4.100	3.000
317	2	2	2	1	1	1	2	1	1.107	84.000
318	1	3	1	3	3	3	2	1	2.000	1.000
319	2	3	1	2	3	3	1	1	13.300	1.000
320	2	1	1	3	3	3	2	2	4.044	9.000
321	2	1	1	2	3	3	2	2	2.512	39.000
322	2	1	1	3	3	3	1	1	10.600	9.000
323	2	1	1	2	3	3	2	1	3.502	12.000
324	2	2	2	2	1	1	2	1	4.500	4.000
325	2	1	1	1	3	3	2	2	1.750	12.000
326	1	1	1	2	3	3	2	2	2.421	48.000
327	2	1	1	2	2	2	2	1	3.211	49.000
328	2	1	1	2	2	2	1	1	1.558	12.000
329	2	3	1	1	1	1	2	1	2.969	96.000
330	1	1	1	2	1	2	2	1	8.043	7.000
331	2	1	1	1	1	2	2	1	7.640	5.000
332	2	1	1	2	3	3	1	1	3.012	9.000
333	2	1	1	3	3	3	2	2	4.700	10.000
334	2	1	1	1	3	3	2	1	.645	8.000
335	2	1	1	2	2	1	2	1	2.257	17.000
336	2	2	1	2	1	2	2	1	7.500	2.000
337	2	1	3	1	2	2	2	1	2.000	.500
338	2	2	2	2	1	1	1	1	2.250	16.000
339	1	3	1	1	1	1	2	1	0	.500
340	1	1	1	1	2	2	2	1	21.875	2.000
341	2	2	1	2	2	1	2	1	1.000	1.000
342	1	1	1	2	3	3	2	1	4.001	32.000

Seno	Edad	Inst.	E. Civil	N. Dep.	N. Hijos	Edad Hijos	Vivienda	Trab. Ant.	Ind. Ruasant.	T. Empleo
343	2	2	4	1	2	3	3	2	3.667	27.000
344	2	3	2	1	1	1	1	1	3.068	156.000
345	2	1	3	1	3	3	3	2	1.433	29.000
346	2	3	3	2	1	1	1	2	7.300	4.000
347	2	2	2	1	2	3	3	2	3.567	120.000
348	2	1	1	1	1	1	1	2	3.634	149.000
349	2	3	3	1	1	1	1	2	3.075	132.000
350	2	2	3	1	1	2	2	2	2.078	78.000
351	2	2	2	1	1	2	2	1	8.000	5.000
352	1	1	3	3	2	2	2	1	6.525	8.000
353	2	2	2	2	1	2	2	1	5.625	4.000
354	1	2	3	2	1	1	2	1	3.381	23.000
355	2	2	3	1	3	3	3	1	3.284	96.000
356	2	2	2	1	1	2	2	1	14.508	6.000
357	1	1	3	2	1	2	2	1	0	.071
358	2	1	4	1	2	3	3	2	3.066	48.000
359	1	1	2	2	1	1	2	1	5.333	3.000
360	1	1	3	3	2	2	2	1	5.000	1.000
361	2	2	2	1	2	3	3	2	9.433	3.000
362	1	1	3	1	3	3	3	2	3.367	19.000
363	1	1	1	2	1	2	2	1	12.500	1.000
364	2	1	2	1	1	3	3	2	2.466	14.000
365	1	1	2	2	1	1	2	1	5.000	2.000
366	2	1	2	1	2	2	2	1	4.253	96.000
367	1	1	2	1	2	3	3	2	2.274	10.000
368	2	1	2	1	2	2	2	1	12.500	4.000
369	1	1	3	1	1	3	3	2	0	.250
370	1	1	3	3	2	2	2	1	0	.714
371	1	2	1	2	2	2	2	1	9.000	1.000
372	1	1	2	1	1	2	2	1	3.000	3.000
373	2	1	2	1	1	2	2	1	7.000	3.000
374	2	2	2	2	1	1	2	1	3.104	29.000
375	2	1	4	1	2	2	1	2	3.012	125.000
376	2	2	2	1	2	3	3	1	0	.036
377	2	2	2	4	1	2	1	2	0	.018
378	2	3	3	2	2	3	3	2	1.947	15.000
379	2	3	2	2	1	1	1	2	10.000	2.000
380	1	1	3	2	2	2	2	1	200	10.000



	N.Dep(1)	N.Hijds(1)	N.Dep(1)	N.Hijds(1)
115	2	2		
116	6	6		
117	5	5		
118	2	2		
119	5	5		
120	4	4		
121	1	1		
122	0	0		
123	0	0		
124	3	3		
125	3	3		
126	5	5		
127	0	0		
128	2	2		
129	4	4		
130	4	4		
131	4	4		
132	7	7		
133	3	3		
134	2	2		
135	2	2		
136	3	3		
137	2	2		
138	1	1		
139	2	2		
140	7	7		
141	2	2		
142	1	1		
143	2	2		
144	2	2		
145	3	3		
146	7	7		
147	2	2		
148	6	6		
149	4	4		
150	3	3		
151	2	2		
152	3	3		

	N.Dep(1)	N.Hijds(1)	N.Dep(1)	N.Hijds(1)
77	3	3		
78	3	3		
79	0	0		
80	0	0		
81	1	1		
82	2	2		
83	1	1		
84	3	3		
85	2	2		
86	3	3		
87	4	4		
88	3	3		
89	1	1		
90	1	1		
91	4	4		
92	2	2		
93	1	1		
94	1	1		
95	5	5		
96	3	3		
97	2	2		
98	3	3		
99	1	1		
100	1	1		
101	1	1		
102	0	0		
103	2	2		
104	0	0		
105	4	4		
106	3	3		
107	3	3		
108	2	2		
109	1	1		
110	4	4		
111	1	1		
112	2	2		
113	3	3		
114	2	2		

	N.Dep(1)	N.Hijds(1)	N.Dep(1)	N.Hijds(1)
39	3	3		
40	4	4		
41	1	1		
42	2	2		
43	2	2		
44	2	2		
45	3	3		
46	0	0		
47	2	2		
48	2	2		
49	2	2		
50	3	3		
51	3	3		
52	5	5		
53	7	7		
54	1	1		
55	2	2		
56	2	2		
57	3	3		
58	2	2		
59	2	2		
60	1	1		
61	1	1		
62	1	1		
63	2	2		
64	3	3		
65	1	1		
66	4	4		
67	5	5		
68	3	3		
69	2	2		
70	3	3		
71	2	2		
72	4	4		
73	2	2		
74	1	1		
75	1	1		
76	1	1		

	N.Dep(1)	N.Hijds(1)	N.Dep(1)	N.Hijds(1)
1	2	2		
2	1	1		
3	3	3		
4	2	2		
5	4	4		
6	5	5		
7	4	4		
8	4	4		
9	2	2		
10	2	2		
11	5	5		
12	4	4		
13	1	1		
14	4	4		
15	1	1		
16	0	0		
17	5	5		
18	2	2		
19	4	4		
20	1	1		
21	5	5		
22	4	4		
23	1	1		
24	0	0		
25	3	3		
26	3	3		
27	0	0		
28	1	1		
29	3	3		
30	3	3		
31	3	3		
32	5	5		
33	2	2		
34	3	3		
35	3	3		
36	3	3		
37	2	2		
38	1	1		

	N.Dep(1)	N.Hijos(1)									
153	2	2	191	3	3	229	1	1	267	2	2
154	4	4	192	3	3	230	2	2	268	5	5
155	6	6	193	1	1	231	5	5	269	3	3
156	3	3	194	2	2	232	4	4	270	5	5
157	3	3	195	1	1	233	2	2	271	2	2
158	4	4	196	1	1	234	2	2	272	2	2
159	1	1	197	1	1	235	1	1	273	5	5
160	3	3	198	2	2	236	1	1	274	2	2
161	2	2	199	2	2	237	1	1	275	1	1
162	5	5	200	3	3	238	1	1	276	4	4
163	2	2	201	2	2	239	3	3	277	4	4
164	5	5	202	6	6	240	1	1	278	1	1
165	6	6	203	4	4	241	1	1	279	0	0
166	3	3	204	2	2	242	3	3	280	4	4
167	2	2	205	5	5	243	2	2	281	1	1
168	7	7	206	1	1	244	5	5	282	1	1
169	1	1	207	3	3	245	1	1	283	5	5
170	3	3	208	2	2	246	1	1	284	2	2
171	4	4	209	4	4	247	4	4	285	0	0
172	4	4	210	2	2	248	1	1	286	1	1
173	3	3	211	2	2	249	1	1	287	3	3
174	4	4	212	1	1	250	5	5	288	2	2
175	1	1	213	1	1	251	2	2	289	3	3
176	3	3	214	2	2	252	2	2	290	2	2
177	3	3	215	2	2	253	1	1	291	3	3
178	4	4	216	4	4	254	3	3	292	4	4
179	2	2	217	2	2	255	5	5	293	3	3
180	3	3	218	3	3	256	2	2	294	3	3
181	2	2	219	3	3	257	2	2	295	1	1
182	4	4	220	1	1	258	2	2	296	0	0
183	5	5	221	3	3	259	1	1	297	2	2
184	1	1	222	3	3	260	1	1	298	4	4
185	3	3	223	2	2	261	1	1	299	0	0
186	3	3	224	2	2	262	3	3	300	4	4
187	9	9	225	2	2	263	0	0	301	1	1
188	2	2	226	4	4	264	2	2	302	2	2
189	2	2	227	7	7	265	4	4	303	2	2
190	3	3	228	2	2	266	1	1	304	2	2

