

El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales

Joan Boada i Grau, Raúl de Diego Vallejo*, Esteban Agulló Tomás** y Miguel Ángel Mañas Rodríguez***
Universitat Rovira i Virgili (Tarragona), * Universidad de Valladolid, ** Universidad de Oviedo y *** Universidad de Almería

El presente estudio empírico se incluye en una línea de investigación donde un conjunto de variables como el *mobbing*, la tensión en el trabajo, los riesgos laborales y la cultura corporativa se erigen como antecedentes del absentismo. Los ocho objetivos del estudio predictivo utilizan el absentismo (en sus cuatro tipos: Excusas y fingimiento, Permisos y licencias, Evitación y dilatación de tareas y Distractivos y uso de recursos de la empresa) siempre como variable criterio. Las variables predictoras utilizadas son: sociodemográficas, comportamientos de *mobbing*, consecuencias generales del *mobbing*, consecuencias sintomáticas del *mobbing*, la tensión laboral, los riesgos laborales y la cultura organizacional. La muestra consta de 365 empleados que pertenecen a empresas situadas en las provincias de Tarragona, Barcelona, Lleida y Valladolid. Se les aplicaron ocho instrumentos validados. Los resultados obtenidos indican que algunas de las variables predictoras como el *mobbing*, la tensión laboral, los riesgos laborales y la cultura X inciden de forma significativa en la variable criterio (absentismo laboral).

Absenteeism from work as consequent of organizational variables. The current empirical study is included in a research line where a set of variables as mobbing, the labor tension, work risks and the corporate culture are elevated as antecedents of the Absenteeism. The eight objectives of the predictive study use the Absenteeism (in their four types: Excuses and feigning, Permissions and licenses, Avoidance and expansion of tasks, and Distractions and use of resources of the company) always as criterion variable. The used predicting variables are: sociodemographics data, behaviours of mobbing, effects of mobbing, symptomatic consequences of mobbing, the labor tension, the work risks and the organizational culture. The sample consists of 365 employees who are working in companies located in the following provinces: Tarragona, Barcelona, Lérida and Valladolid. Eight validated instruments were applied to workers from those regions. The obtained results indicate that some the predicting variables as mobbing, labor tension, work risks and the X culture affect of significant form the variable criterion (Absenteeism).

El absentismo laboral constituye un fenómeno complejo. En este sentido, Boada, De Diego y Vigil (2004) consideran que son muchos los aspectos que deben contemplarse cuando pretendemos analizarlo. Entre otros, debemos tener en cuenta: el momento histórico (modernismo vs. posmodernismo, mundo antiguo vs. moderno), la concepción religiosa (calvinismo y cristianismo vs. budismo), las diferencias individuales (actitudes, personalidad, motivaciones, compromiso con la organización, retribución, expectativas de promoción, etc.), los aspectos sociales (apoyo social, equipos de trabajo, grupos informales, etc.), las particularidades de cada empresa (cultura, valores, clima, rutinas, prácticas, tradiciones y costumbres, etc.).

Steers y Rhodes (1984), después de una profunda revisión, identificaron 209 variables que causan el absentismo. Éstas podían agruparse en ocho categorías: (1) Actitudes de trabajo; (2) Facto-

res económicos y de mercado; (3) Factores organizacionales; (4) Factores del medio laboral; (5) Satisfacción laboral; (6) Factores personales; (7) Factores externos: temperatura, horas de sol, etc.; y (8) Cambio organizacional. En la presente investigación contemplamos aspectos como la tensión laboral, los riesgos laborales, el *mobbing* y la cultura organizacional que pueden incluirse en las categorías mencionadas. Los aspectos aludidos permiten relacionar variables individuales y organizacionales, así la etiología del absentismo laboral no se centraría solamente en el marco personal, ya que está influenciado por una constelación de diferentes factores interrelacionados (Rhodes y Steers, 1990).

El absentismo, para Ortiz y Samaniego (1995), es un mecanismo que surge como consecuencia de la concepción social imperante del trabajo individualista y hostil, la cual pretende presentar las conductas del abandono como un fenómeno meramente individual, cuando en realidad son conductas creadas y mantenidas por el propio sistema; sistema que niega, a su vez, que la experiencia del hombre en el trabajo pueda ser un acto creador.

Para Samaniego (1998), el absentismo consiste en el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo; no obstante, y de forma más precisa, podríamos indicar que aun estándose físicamente en el trabajo puede producirse absentis-

mo laboral. Este hecho o modalidad que produce una disminución del rendimiento a pesar de acudir al lugar de trabajo, Molinera (2001) lo denomina absentismo presencial.

En este caso, se trataría de ampliar el concepto de absentismo con el de presentismo o «autismo» que desde una óptica psicosocial en las organizaciones también enmascara pérdidas y produce a largo plazo absentismos reales, por desconfianza, monotonía, tedio, escasa autorrealización. De esta forma, se pretende considerar tanto la no asistencia al trabajo (las faltas físicas), como las actitudes y los comportamientos negativos o no adecuados derivados de la presencia en el puesto de trabajo (Boada, Jérez y Zaplana, 2001).

Siguiendo a Samaniego (1996), existen tres enfoques fundamentales en el estudio y tratamiento del absentismo laboral: el médico (Taylor, 1989; Peña, Torrecilla y Gimeno, 1990), el jurídico (Ribaya, 1998; Molinera, 2001; Aramendi et al., 2002; Moya, 2002; Gil et al., 2002) y el de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PT+O). Desde esta última perspectiva, Nicholson (1977) efectúa una revisión que ordena las propuestas teóricas en tres grandes vectores: (1) «Evitación laboral» (*Pain-Avoidance*), (2) «Ajuste laboral» (*Adjustment to work*) y (3) «Decisión».

De forma complementaria y como queda patente en la literatura psicosocial, hemos considerado que el *mobbing*, la tensión laboral, los riesgos laborales y la cultura organizacional podían considerarse antecedentes de los cuatro tipos de absentismo laboral considerados por Boada, De Diego y Vigil (2004) dado que son constructos relevantes y además tienen instrumentos de medida con una bondad psicométrica contrastada.

En primer lugar, el *mobbing*. En el ámbito de los recursos humanos, se ha estudiado ampliamente en los países nórdicos (en Suecia, por ejemplo, está tipificado como un delito desde 1993) y en los anglosajones (Boada, 1999). El presente fenómeno ha sido etiquetado como *ganging up on someone, bullying o psychological terror* (Leymann, 1996a, 1996b; Leymann y Gustafsson, 1996). Como indican Zapf y Leymann (1996), se usan de forma intercambiable los términos *mobbing, bullying y harassment*, aunque se está consolidando la primera acepción.

El terror psicológico en la vida laboral implica una hostil y no ética comunicación, que se dirige de una manera sistemática por uno o varios individuos principalmente hacia un individuo (solo), quien, dado al acoso, se le empuja a una inútil defensa de la posición que tiene, debido a las continuas actividades de hostigamiento (Leymann, 1996b).

El punto de partida del acoso laboral es el abuso de poder, las maniobras perversas y la empresa indulgente. Además, Vartia (1996) incide en otras razones como la insatisfacción y la monotonía laboral, el ser «diferente» (raza, sexo, etc.) de los otros, la edad (muy joven, muy viejo), la envidia, la inseguridad en el trabajo, la competición por las tareas y la debilidad ante los superiores.

Por otro lado, la *tensión laboral* está precisamente en el centro de la experiencia psicológica subjetiva negativa asociada al trabajo (Meliá, 1994). Muchas veces el trabajo es fuente de desdicha, ansiedad, etc. El trabajo presenta efectos negativos sobre las personas, tanto en el ámbito de la salud física como en el ámbito de la salud psicológica, bajo la forma de insatisfacción y tensión.

El modelo de Winnubst (1984) considera que la tensión laboral es una de las consecuencias psicológicas negativas asociadas a las condiciones objetivas de estrés en el trabajo. La calidad de vida laboral implica que la tensión asociada al trabajo sea minimizada, y que existan mecanismos de resolución, compensación y evitación

que permitan eliminarla, reducirla o neutralizarla (sobre este aspecto véase Segurado y Agulló, 2002).

En tercer lugar, la *prevención de riesgos laborales* está entroncada con la calidad de vida laboral de los trabajadores (Boada, De Diego y Macip, 2001). Desde la Psicología del Trabajo, la calidad de vida laboral abarca —en su sentido más extenso— todas las condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral abarcando las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona.

Concretando, la calidad de vida laboral informa de qué manera se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas como la seguridad, la higiene, el salario, etc. como en sus condiciones subjetivas, es decir, la forma en que lo vive y experimenta el trabajador (González, Peiró y Bravo, 1996).

Y, finalmente, un factor que debemos tener en cuenta al considerar el absentismo es la *cultura organizacional*. Ésta constituye un proceso dinámico que está firme, profunda y sistemáticamente engrazada en los pensamientos, percepciones y sentimientos de la gente; por otro lado, suministra una perspectiva integral y da sentido a las situaciones; también, presta a los miembros una orientación histórica y una visión de su identidad (Bonavía y Quintanilla, 1996).

Hace algún tiempo, Bonavía y Quintanilla (1996) taxonomizaron la cultura organizacional como tradicional (X) y progresista (Y). Más recientemente, varios autores (Sánchez, Alonso y Palacé, 1999 y 2000; Fernández-Ríos y Sánchez, 1997) consideran que la cultura organizacional puede operativizarse a través de conductas normativas que para los empleados tienen un significado adquirido y que puede ser compartido por los miembros de la organización.

El objetivo de este estudio es comprobar si determinadas variables predictoras tienen alguna influencia (disminuyen o potencian) en el absentismo laboral (AL) (en sus cuatro tipos: Excusa y fingimiento, Permisos y licencias; Evitación y dilatación de tareas; y Distractivos y uso de recursos de la empresa). En concreto, se trata de determinar la capacidad de pronóstico de las siguientes variables: aspectos sociodemográficos (como la edad y tres modalidades de antigüedad —en el lugar de trabajo, en la profesión y en la empresa—), los comportamientos de *mobbing*, las consecuencias generales del *mobbing*, las causas o fuentes del *mobbing*, las consecuencias sintomáticas del *mobbing*, la tensión laboral, los riesgos laborales y la cultura organizacional.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 365 trabajadores de empresas situadas en las provincias de Tarragona, Barcelona, Lérida y Valladolid, de los cuales el 55,1% eran hombres y el 44,9% mujeres. La edad media era de 35,14 años (DT= 12,26). El 46% estaban casados y el 44,1% solteros. La distancia media del lugar de trabajo a la localidad de residencia era de 11,92 Km (DT= 95).

El 26,8% de los trabajadores eran técnicos y profesionales medios; el 44,1% trabajadores cualificados (oficio); el 18,4% trabajadores no cualificados (sin oficio); y el 10,7% empleados que trabajan en diferentes puestos.

Respecto al nivel de estudios, el 10,4% tenían estudios primarios (certificado de escolaridad o similar), el 53,5% estaban en posesión del título de educación secundaria (EGB, FP-I, etc.), el 24,1% eran titulados medios (Diplomaturas, IT o equivalente), el 10,1% titulados superiores (Licenciaturas, IS o equivalente) y el 1,9% poseía la titulación de Doctor y/o Máster.

El tipo de jornada laboral que los participantes realizaban en las diferentes empresas era de varios tipos: el 20,5% tenía una jornada intensiva de 40 horas (mañana o tarde); el 41,4% realizaban una jornada partida de 40 horas semanales de mañana y tarde; el 7,7% de los empleados una jornada intensiva de 40 horas con turnos diurnos de mañana o de tarde; el 7,9% la realizaban de forma intensiva de 40 horas con turnos diurnos y nocturnos de mañana, tarde o noche; el 10,4% la llevaban a cabo a tiempo parcial (menos de 30 horas/semana); y el 12,1% tenían otra jornada laboral diferente a las anteriores.

La antigüedad media de los diferentes trabajadores en su profesión era de 10,2 años (DT= 9,92), y la antigüedad media en su empresa de 8,17 años (DT= 9,8).

Instrumentos

A todos los sujetos se les aplicó y se registraron los datos correspondientes a:

1. *Datos demográficos como la edad y la antigüedad* (en el lugar de trabajo actual, en la profesión y en la presente empresa).
2. *ABS-74* (Boada, De Diego y Vigil, 2004): evalúa el absentismo laboral, consta de 74 ítems que se valoran en una escala Likert de cinco puntos. Su estructura factorial es de cuatro factores: 1. *Excusa y fingimiento* (alpha= .885); 2. *Permisos y licencias legales* (alpha= .890); 3. *Evitación y dilatación de tareas* (alpha= .783); y 4. *Distractivos y uso de recursos de la empresa* (alpha= .831). La fiabilidad global de este instrumento es de .8695.
3. *Cultura organizacional* (Bonavía y Quintanilla, 1996): este instrumento posee 24 ítems, permite evaluar la *Cultura X (tradicional)* y la *Cultura Y (progresista)*. La respuesta de los ítems es de seis puntos. La fiabilidad de los dos factores (X e Y) es de .80.
4. *PRL-26* (Boada, Purcalla, Vigil y De Diego, 2003): la escala de prevención de riesgos laborales está compuesta por 26 ítems que se contestan mediante una escala de cinco puntos. Se agrupan en tres factores: 1. *Información, formación y prevención* (alpha= .893); 2. *Condiciones del entorno y protección* (alpha= .674); y 3. *Patologías* (alpha= .625). El alpha de Cronbach global del presente instrumento es de .8271.
5. *MOBB-90* (Boada, De Diego y Vigil, 2003): ésta es una escala general de *mobbing*, consta de 90 ítems que se contestan mediante una escala de Likert de siete puntos. Es unifactorial y su fiabilidad es consistente (alpha de Cronbach= .9574).
6. *MobbCF-21* (Boada, De Diego y Vigil, 2003): se evalúan las causas o fuentes del *mobbing*. Su fiabilidad es de .8326. Tiene 21 ítems que se contestan mediante una escala de Likert de cinco posiciones. Es un instrumento monofactorial.
7. *MobbCG-15* (Boada, De Diego y Vigil, 2003): evalúa las consecuencias generales del *mobbing*. Está compuesto por 15 ítems que se valoran a partir de cinco anclajes. Está formada por cinco factores: 1. *Depresión*, 2. *Expulsión y abandono*, 3. *Conflicto*, 4. *Suicidio*, y 5. *Permanencia*. El alpha de Cronbach obtenida es de .6554.
8. *MobbCS-28* (Boada, De Diego y Vigil, 2003): esta escala unifactorial evalúa las consecuencias somáticas del *mobbing*, posee 28 ítems que se puntúan en una escala Likert (de 1 a 7). El alpha de Cronbach obtenido fue de .9338.
9. *T3/15* (Meliá, 1994): la presente escala de tensión asociada al desempeño en el trabajo consta de 15 ítems que se contestan dicotómicamente (sí/no). En su conjunto presenta una adecuada consistencia interna con un alpha de Cronbach de .86.

Procedimiento

Los cuestionarios se entregaron personalmente a los diferentes empleados que, de manera aleatoria y voluntaria, participaron en el estudio. A través de una entrevista, realizada por psicólogos preparados expresamente para ello, se les explicó las instrucciones acerca de cómo rellenar el cuestionario que se les entregaba. Los datos se recogieron desde el 1 de septiembre del 2001 hasta el 31 de septiembre del 2002. El tratamiento estadístico de los datos se realizó con el SPSS (11.0) aplicándose la ecuación de regresión lineal entre dos variables, y estableciendo pronósticos y estimaciones entre la variable predictora y la variable criterio.

Resultados

En la Tabla 1 se presentan las ecuaciones de regresión de todas las variables predictoras sobre los tipos del absentismo laboral.

En cuanto a las variables sociodemográficas, los tipos del AL que han sido más pronosticados son «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento», «AL/Tipo 3. Evitación y datación de tareas» y «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de empresa». No se ha considerado el segundo tipo («AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales»). Como puede observarse, las *Beta* obtenidas son negativas.

Efectuadas las regresiones lineales de la variable predictora (comportamientos de *mobbing*) sobre los cuatro tipos de AL, se detecta que uno de ellos no es significativo («AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales»). Además, los coeficientes R² entre los comportamientos de *mobbing* y dos de los tipos del AL son muy apreciables, para los dos tipos «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento» y «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas», ya que ambos exceden de ,100. Se puede constatar la significación de las mismas ($p < 0.01$).

En cuanto a las ecuaciones de regresión de las consecuencias generales del *mobbing* sobre los tipos del AL contemplados, se advierte que el factor «Depresión» predice dos tipos del AL («AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento» y «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de empresa»); complementariamente, la «permanencia» pronostica los tipos «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento» y «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» del AL.

Las causas/fuentes del *mobbing* pronostican dos tipos del AL («AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» y «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de empresa»).

Calculadas las ecuaciones de regresión de las consecuencias sintomáticas del *mobbing* sobre el AL, se advierte que tres de los cuatro tipos que componen el AL se ven pronosticados. Así, el tipo que no resulta significativo es el del «AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales».

La tensión laboral tiene cierta capacidad pronóstica sobre uno de los tipos del AL («AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento»). Los otros tres tipos no han sido pronosticados por la variable predictora utilizada (tensión laboral).

Tabla 1
Ecuación de regresión de las tres variables predictoras sobre los tipos del absentismo laboral (variables criterio)

V. predictora	V. criterio	Beta	R2	T	sig.
Edad	1. Excusas y fingimiento	-,200	,040	-3,667	,000
	3. Evitación y dilatación de tareas	-,315	,099	-6,088	,000
	4. Distractivos y uso de recursos de la empresa	-,142	,017	-2,623	,009
Antigüedad en profesión	1. Excusas y fingimiento	-,133	,018	-2,454	,015
	3. Evitación y dilatación de tareas	-,183	,033	-3,447	,001
Antigüedad en la empresa	1. Excusas y fingimiento	-,118	,014	-2,171	,031
	3. Evitación y dilatación de tareas	-,185	,034	-3,510	,001
	4. Distractivos y uso de recursos de la empresa	-,106	,011	-1,981	,048
Mobbing	1. Excusas y fingimiento	,319	,102	6,019	,000
	3. Evitación y dilatación de tareas	,318	,101	6,094	,000
	4. Distractivos y uso de recursos de la empresa	,194	,037	3,584	,000
Depresión	1. Excusas y fingimiento	,133	,018	2,364	,019
	4. Distractivos y uso de recursos de la empresa	,129	,017	2,313	,021
Permanencia	1. Excusas y fingimiento	,126	,016	2,273	,024
	3. Evitación y dilatación de tareas	,248	,061	4,655	,000
Causas / Fuentes	3. Evitación y dilatación de tareas	,260	,068	4,727	,000
Mobbing	4. Distractivos y uso de recursos de la empresa	,122	,015	2,141	,033
Consecuencias sintomáticas	1. Excusas y fingimiento	,117	,014	2,031	,043
	3. Evitación y dilatación de tareas	,134	,018	2,400	,017
	4. Distractivos y uso de recursos de la empresa	,149	,022	2,646	,009
Tensión laboral	1. Excusas y fingimiento	,107	,011	2,010	,045
Inform, form, y preven.	2. Permisos y licencias legales	,129	,017	2,074	,039
Patologías	1. Excusas y fingimiento	,190	,036	3,543	,000
	3. Evitación y dilatación de tareas	,170	,030	3,262	,010
	4. Distractivos y uso de recursos de la empresa	,186	,035	3,530	,000
Cultura X	3. Evitación y dilatación de tareas	,215	,046	4,111	,000

Efectuadas las regresiones lineales de las variables predictoras (riesgos laborales) sobre los cuatro tipos del AL, se detectan cuatro significaciones. El factor de RL, denominado «patologías», predice tres tipos del AL («AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento», «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» y «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de la empresa»), sin embargo, el factor «Información, formación y prevención» sólo pronostica positivamente el tipo «AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales».

Finalmente, se han calculado las ecuaciones de regresión de la cultura organizacional sobre los cuatro tipos del AL. De las dos modalidades culturales ha resultado ser significativa la Cultura X, es decir, aquella que se fundamenta en una visión clásica o tradicional. El tipo del AL predicho ha sido «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» ($p < 0.01$).

Discusión y conclusiones

En la presente investigación tratamos de determinar la relación existente entre un conjunto de variables organizacionales y cuatro tipos de absentismo laboral. Los resultados obtenidos en este estudio empírico no pueden ser comparados ya que no hemos en-

contrado estudios predecesores o equivalentes al efectuado por nosotros.

En primer lugar, las tres variables *sociodemográficas* consideradas hacen disminuir conductas absentistas, de esta manera se confirma el primer objetivo para tres tipos de absentismo, dado que el «AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales» no ha sido predicho por ninguna de las tres variables predictoras utilizadas.

La *edad* reduce comportamientos como salir antes del trabajo para ir a buscar a los propios hijos; entretenerse en una tarea laboral más tiempo de lo que debería; y recibir excesivas llamadas telefónicas de la pareja y familia para comentar temas de interés personal.

También, la *antigüedad en la profesión* hace decrecer el hecho de excusarse del trabajo cuando se está cansado sin estarlo realmente; y pensar que debería beber algo cuando no hay nadie con la finalidad de perder tiempo.

De igual modo, la *antigüedad en la empresa* reduce el absentismo de los primeros días de la semana, especialmente el lunes; aminora los minutos de tiempo estipulados para comer; y llamar por teléfono a la pareja o familia para comentar temas personales.

Los *comportamientos de mobbing* (Boada, De Diego y Vigil, 2003) tienen una incidencia en los tipos del AL, a excepción del «AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales», así el segundo objetivo se confirma para tres tipos de absentismo.

Cuando se encargan tareas a un trabajador que no tienen sentido, se mofan de él o se juzga su rendimiento de forma injusta se incrementa «la evitación y la dilatación de tareas». Si se organizan horarios, turnos de trabajo o vacaciones que discriminan al empleado, éste desarrolla pautas que incrementan «las excusas y los fingimientos». La asignación de tareas que están por debajo de las habilidades y las competencias del empleado implica que éste incrementará «actitudes distractivas y usará recursos de la empresa» para beneficio propio.

En tercer lugar, de las cinco *consecuencias generales del mobbing* (Boada, De Diego y Vigil, 2003) contempladas (depresión, expulsión y abandono, conflicto, suicidio y permanencia), solamente la *depresión* y la *permanencia* predicen tres tipos del AL (a excepción de «AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales»), en este sentido el objetivo tercero se constata para tres tipos de absentismo laboral.

En cuanto a los procesos distímicos, cuando un empleado ha padecido una depresión con o sin baja laboral siendo tratado por un psicoterapeuta o psiquiatra (por motivos de acoso laboral), creerán los comportamientos absentistas adscritos a dos tipos de AL: «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento» y a «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de la empresa». Por otro lado, cuando un trabajador ha permanecido en el puesto de trabajo o en la organización aun habiendo sufrido una situación de acoso laboral aumentarán las conductas absentistas inherentes a «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento» y «AL/Tipo 3.- Evitación y dilatación de tareas».

En cuarto lugar, las *causas o fuentes del mobbing* (Boada, De Diego y Vigil, 2003) predicen sólo dos tipos del AL, así pues, el objetivo cuarto se cumple para dos tipos de absentismo. Las *causas o las fuentes de mobbing* como el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la cronificación de conflictos, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales hacen aumentar comportamientos como utilizar más tiempo del necesario para ir al médico o hacer una «escapadilla» por dentro de la empresa con la excusa de hacer algo; y navegar por internet buscando cosas de interés personal.

Quinto, las *consecuencias sintomáticas del mobbing* (Boada, De Diego y Vigil, 2003) pronostican tres tipos del AL, el objetivo quinto se constata para tres tipos de absentismo. Cuando el empleado tiene recuerdos, pensamientos e imágenes del acontecimiento de acoso que le provocan malestar psicológico intenso se incrementan comportamientos absentistas que implican «AL/Tipo 1. Excusas y fingimientos». Por otro lado, si el trabajador tiene una preocupación excesiva sobre los acontecimientos laborales que le han pasado o pasan y le resulta difícil controlar el estado de preocupación se acrecentarán los comportamientos que tiendan a la «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas». De forma similar, si el empleado está irritable y tiene dificultades para concentrarse se elevarán los «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de la empresa».

Sexto, la *tensión laboral* (Meliá, 1994) es entendida como una experiencia subjetiva negativa asociada al estrés en el trabajo que abarca aspectos cognitivos, emocionales y volitivos. La tensión laboral implica pensamientos de preocupación, sensaciones de inquietud e intranquilidad y sentimientos de frustración, dolor o rabia. En este caso, la tensión laboral incrementa comportamientos en el empleado como excusarse para no ir a trabajar cuando se es-

tá algo cansado o cuando está desanimado. Según lo expuesto, puede afirmarse que el sexto objetivo se confirma para uno de los tipos del AL.

Séptimo, la *prevención de riesgos laborales* (Boada, Purcalla, Vigil y De Diego, 2003) implica varios aspectos. El empleado debe estar bien informado, debe poseer una formación adecuada, las condiciones del entorno deben ser apropiadas y no debe padecer patologías debidas a motivos laborales. Cuando el empleado recibe información sobre los riesgos en su trabajo y formación preventiva se incrementan los permisos y licencias legales a las que legalmente tiene derecho. Por otro lado, las patologías laborales musculares o esqueléticas, del SNC, cardiovasculares, respiratorias y psicológicas hacen incrementar comportamientos que se refieren a las «AL/Tipo 1 Excusas y fingimientos», a la «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» y al uso de «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de la empresa». En este sentido, el objetivo siete se ha alcanzado para los cuatro tipos de empleados.

La *cultura organizacional X* (Bonavía y Quintanilla, 1996) se caracteriza por potenciar un insuficiente compromiso por parte del empleado con la organización y unos niveles de motivación bajos. La cultura X pronostica comportamientos absentistas que tienden a que el trabajador se entretenga en las tareas laborales, alargue unos minutos más los períodos de descanso y evite tareas que no le agradan. El objetivo octavo se cumple para un tipo de absentismo laboral.

Como se puede observar, de manera general, las doce variables predictoras utilizadas pronostican los cuatro tipos del absentismo laboral con frecuencias desiguales. El «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento» y el «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» son predichos en nueve ocasiones. El «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de empresa» lo es siete veces; y una vez el «AL/Tipo 2. Permisos y licencias legales». De lo anterior se deriva que los ocho objetivos planteados en la presente investigación empírica se cumplen, sin embargo no de igual manera en los distintos tipos de absentismo laboral considerados en nuestra investigación.

La presión del mercado es uno de los principales motivos de que en los últimos años hayan surgido múltiples patologías bajo la denominación genérica de «riesgos psicosociales» como el *mobbing*, las causas/fuentes del mismo, la tensión laboral, las consecuencias sintomáticas, el *burnout* y otras muchas más. Muchos empleados tienen dificultades para compaginar las exigencias del trabajo, el crecimiento personal y sus obligaciones familiares, lo cual incide negativamente sobre la eficacia y la eficiencia de las organizaciones. Así pues, las conductas absentistas se convierten en estrategias/mecanismos/comportamientos que hacen posible soportar la presión organizacional (Samaniego, 1996; Ortiz y Samaniego, 1995) y la tensión laboral (Meliá, 1994).

Las exigencias que el mercado ejerce sobre los objetivos operativos y financieros de las compañías tiene como consecuencia el aumento de presión al que los empleados se ven sometidos en la actualidad. No todos responden igual a esta presión, lo que puede producir un incremento de los riesgos psicosociales. Los «Programas de Apoyo al Empleado» posibilitan una mejora de los resultados de la compañía ayudando a sus empleados a afrontar oportunamente y con más éxito, tanto sus problemas personales como laborales. Los beneficios se pueden traducir en una disminución de los ratios de rotación y absentismo, mejora del clima laboral y también en ahorros económicos que pueden llegar a medirse con los índices derivados del *Balanced Scorecard* (Kaplan y Norton, 1997) o del EFQM (Boada, 1999).

La mejor manera de evitar el absentismo es potenciar una adecuada calidad de vida laboral (González, Peiró y Bravo, 1996; Segurado y Agulló, 2002), plantear un trabajo interesante que permita el desarrollo y la realización personal y estimular el compromiso y la implicación de los trabajadores con la organización y con sus objetivos (González y De Elena, 1999). Por ello, una adecuada política de recursos humanos y una dirección de personas competente en todos los niveles contribuiría sin duda a combatir la cultura del absentismo. También desde la Psicología de las Organizaciones se puede intervenir para analizar el comportamiento de las personas y los grupos en un entorno organizativo dado con el fin de comprenderlo, explicarlo y, llegado el caso, actuar con técnicas psicosociales para mejorarlo. El psicólogo de los recursos humanos puede ayudar a la empresa en adecuar sus políticas y prácticas de personal de forma que contribuyan a desarrollar un «contrato psicológico» (Rodríguez, Samaniego y Ortiz, 1996; García, 2002; Alcover, 2002) entre empresa y empleado más adecuado, equitativo y satisfactorio que permita disminuir las conductas de abandono (*withdrawal behavior*) que pueden verse afectadas por la Cultura X como hemos constatado en la presente investigación.

Si los puestos de trabajo se han transformado, también han de cambiar las formas de implementar medidas de identificación, evaluación, diagnóstico y control en el seno de las empresas. El absentismo, desde una perspectiva psicosocial, constituye un fenómeno que refleja una realidad latente, es decir, las disfunciones que existen en el seno de las organizaciones. En este sentido, las organizaciones inteligentes (De Diego y De Diego, 1998) deberían aprender de sus errores, tratando de implementar programas de prevención.

Por último, los departamentos de recursos humanos de las empresas deberían insistir en estrategias preventivas. Las más efectivas serían las denominadas primarias (Boada, 1999), estando encaminadas a eliminar las causas que inducen a los empleados a tener conductas absentistas o de no calidad (Boada, De Diego y Vigil, 2004). Así, debería reducirse tanto la tensión en el trabajo, los riesgos laborales y el *mobbing*, como el impacto de la cultura organizacional (tradicional).

Referencias

- Alcover, C.M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Aljibe.
- Aramendi Sánchez, P. et al. (2002). *Memento social 2002*. Madrid: Francis y Taylor.
- Boada, J. (1999). *Psicología del (Trabajo + Organizaciones + Recursos Humanos)*. Barcelona: PPU.
- Boada, J., De Diego, R. y Macip, S. (2001). Cultura organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 91-107.
- Boada, J., Jerez, S. y Zaplana, T. (2001). Amanda L., una assistant de marketing (caso 2). En J. Boada (Dir.): *Capital humano: 52 casos prácticos. Manual de supuestos prácticos sobre recursos humanos y procesos organizacionales*. Barcelona: Granica (pp. 37-40).
- Boada, J., De Diego, R. y Vigil, A. (2003). Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB-90, MobbCF-21, MobbCF-15 & MobbCS-28). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 1(5), 26-31.
- Boada, J., De Diego, R. y Vigil, A. (2004). Estudio de la bondad psicométrica y estructura factorial de una escala de absentismo laboral (ABS-74). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 2(1), 173-180.
- Boada, J., Purcalla, M.A., Vigil, A. y De Diego, R. (2003). Cuestionario de prevención de riesgos laborales. *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 1(1), 260-265.
- Boada, J., De Diego, R. y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16, 125-131.
- Bonavía, T. y Quintanilla, I. (1996). La cultura en las organizaciones y sus efectos sobre la participación de los empleados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12(1), 7-26.
- De Diego, R. y De Diego, J.A. (1998). El espacio del empleo en la sociedad de la comunicación. Una mirada prospectiva sobre el futuro de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. En R. De Diego y J.D. Valdivieso (Coords.): *Psicología del Trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. Madrid: Pirámide (pp. 13-24).
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J.C. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
- García, E. (2002). Justicia organizacional y contrato psicológico. *Revista del Centro de Estudios Financieros*, 236, 111-142.
- Gil Gil, J.L. y Del Valle Villar, J.M. (2002). *Guía práctica de Legislación Laboral 2002*. Madrid: ACARL.
- González, L. y De Elena, J. (1999). Medida de la implicación en el trabajo: propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario «Job Involvement». *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(1), 23-44.
- González, P., Peiró, J.M. y Bravo, M. (1996). Calidad de vida laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo (vol. 2)*. Madrid: Síntesis (pp. 161-186).
- Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (1997). *El cuadro de mando integral*. Barcelona: Gestión 2000.
- Leymann, H. (1996a). *Mobbing*. París: Seuil.
- Leymann, H. (1996b). The content and development of mobbing of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Meliá, J.L. (1994). La medición de la tensión en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 10(28), 17-38.
- Moliner, J.F. (2001). *Absentismo laboral*. Madrid: Fundación Confemetal Editorial.
- Moya Castilla, J.M. (2002). *Prontuario laboral 2002*. Barcelona: Fiss-praxis.
- Navarro, J. y Quijano, S. (2003). Dinámica no-lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultados preliminares. *Psicothema*, 15, 643-649.
- Nicholson, N. (1977). Absence behavior and attendance motivation: a conceptual synthesis. *Journal of Management Studies*, 14, 231-252.
- Ortiz, Y. y Samaniego, C. (1995). Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (Comps.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema (pp. 237-246).
- Peña, M.C., Torrecilla, A. y Gimeno, E. (1990). Estudio del absentismo en la empresa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 148, 60-67.
- Rhodes, S.R. y Steers, R.M. (1990). *Managing Employee Absenteeism*. USA: Addison-Wesley.
- Ribaya, F.J. (1998). La gestión del absentismo laboral: concepto, características y medición. *Capital Humano (suplemento Empleo)*, 16-34.
- Rodríguez, A., Samaniego, C. y Ortiz, Y. (1996). Causas y efectos del absentismo laboral. *Auditoría Pública*, 7 (octubre), 14-20.
- Samaniego, C. (1996). *Factores psicosociales del absentismo laboral en la Administración pública almeriense*. Almería: Diputación de Almería, Instituto de Estudios Almerienses.

- Samaniego, C. (1998). Absentismo, rotación y productividad. En A. Rodríguez (Coords.): *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Pirámide (pp. 247-258).
- Sánchez, J.C., Alonso, E. y Palací, F. (1999). El concepto de cultura organizacional: sus fundamentos teóricos e investigación en España. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52, 287-299.
- Sánchez, J.C., Alonso, E. y Palací, F. (2000). Evidencia de la validez de constructo de la versión revisada del CNO (Cuestionario de Conductas Normativas de la organización). En E. Agulló, C. Remeseiro y J.A. Fernández-Alonso (Eds.): *Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva (pp. 364-371).
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14, 828-836.
- Steers, R.M. y Rhodes, S.R. (1984). Knowledge and speculation about absenteeism. En P.S. Goodman, I. y Atkins, R.S. (Eds.): *Absenteeism: new approaches to understanding, measuring, and managing employee absence*. San Francisco: Jossey-Bass (pp. 229-275).
- Taylor, P.J. (1989). Absentismo, causas, control, definiciones y estadísticas. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (vol. 1, A-E)*. OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (pp. 5-11).
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Winnubst, J.A.M. (1984). Stress in organizations. En Drenth, Thierry, Willems y Wolf (Eds.): *Handbook of Work and Organizational Psychology*.
- Zapf, D. y Leymann, H. (1996). Foreword. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 161-164.