

EL ABSENTISMO LABORAL EN UNA MUESTRA DE EMPRESAS
DEL SECTOR PRIVADO DE LA GRAN CARACAS: INFLUENCIA
DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SATISFACCIÓN
LABORAL

Trabajo de Investigación presentado por:

Evelyn N. BARRETO SÁNCHEZ

Y

José G. RAMOS MAYO

a la

Escuela de Psicología

Como un requisito parcial para obtener el título de
Licenciado en Psicología

Profesora Guía:

Virna RODRÍGUEZ

Caracas, Julio 2015

A mis padres, Daniel y Gabriela,
quienes con amor incondicional
y paciencia me han sabido guiar.

Evelyn

A todos los que me han ayudado y
apoyado, directa o indirectamente:

mis amigos, mis padres,
mi compañera, mi tutora,
mis ídolos.

José Gabriel

Agradecimientos

A Dios por haberme permitido culminar con éxito esta etapa de mi vida, guiando cada uno de mis pasos.

A mis padres Daniel y Gabriela, por haberme inculcado los valores necesarios para formar mi propio criterio acerca de la vida. Los amo.

A mi hermano Daniel, por mostrarme que no es necesario hablar demasiado para demostrar cuanto se quiere a alguien.

A mis abuelos Mercedes, Eve, Antonio y Miguel, quienes me han apoyado siempre mostrándome con su sabiduría que las situaciones difíciles siempre tienen una solución.

A Isaac, quien ha sabido darme valor en los momentos difíciles, y me hace rimar la vida de una manera inesperada.

A mis amigos que me cuidan y aprecian, los que sin importar que, siempre me dieron su apoyo.

A mi compañero de Tesis, Jose G. quien me demuestra cada día que hay que llevar las cosas con calma, pero hacer el mejor trabajo posible.

A Virna Rodríguez quien con su paciencia nos guió en este importante proceso de investigación y se preocupó por nosotros de una forma genuina

A todos ustedes ¡Gracias!.

Evelyn Barreto

A mis padres por apoyarme siempre y darme todo lo necesario a lo largo de mi vida. Los quiero muchísimo.

A todos mis amigos, con los que he compartido las mejores experiencias de mi vida:

“La Pipol”, “Las Sedientas de Asmodeo”, “El Lado Oscuro de La Fuerza”...

Los adoro y, aunque quizás no se den cuenta, cada risa, cada momento que pasamos juntos es muy importante para mí y todo su cariño me hace seguir adelante ante cualquier dificultad.

A todos mis ídolos y todos los personajes que entre libros, películas y canciones, me inspiran cada día y me permiten soñar.

A mi perra Nutella, que me alegra cualquier día gris.

A mi terapeuta Daniel, que me ha ayudado a conocerme un poco más cada día y a superar mis dificultades poco a poco.

A nuestra tutora Virna por ayudarnos, guiarnos y aconsejarnos para llevar a cabo esta tesis.

Y finalmente, a mi compañera de tesis Eve, no solo por ser una excelente compañera, sino una buena amiga.

José Gabriel Ramos

Índice de Contenido

Introducción.....	9
Marco Teórico.....	11
Método.....	49
Problema de Investigación.....	49
Hipótesis General e Hipótesis Específicas.....	49
Definición de Variables.....	51
Tipo de investigación.....	54
Diseño de investigación.....	56
Diseño muestral.....	58
Instrumentos.....	60
Procedimiento.....	64
Análisis de datos.....	66
Discusión.....	97
Conclusiones y Recomendaciones.....	107
Referencias.....	111
Anexos.....	120
Anexo A. Instrumento Propuesto.....	120
Anexo B. Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30)	124
Anexo C. Minnesota Satisfaction Questionnaire (Versión Corta).....	126
Anexo D. Instrumento Propuesto.....	128
Anexo E. Formato de Base de Datos.....	130

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Satisfacción Laboral</i>	66
Tabla 2. <i>Análisis Ítem por ítem de la Escala de Satisfacción Laboral</i>	67
Tabla 3. <i>Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Distractivos y Uso de Recursos</i>	68
Tabla 4. <i>Análisis Ítem por ítem Escala de Distractivos y Uso de Recursos</i>	68
Tabla 5. <i>Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Enmascaramiento de las Situaciones Personales</i>	69
Tabla 6. <i>Análisis Ítem por ítem Escala de Enmascaramiento de las Situaciones Personales</i>	69
Tabla 7. <i>Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Dilatación en el Tiempo</i>	69
Tabla 8. <i>Análisis Ítem por ítem Escala de Dilatación en el Tiempo</i>	70
Tabla 9. <i>Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Permisos y Licencias</i>	70
Tabla 10. <i>Análisis Ítem por ítem Escala de Permiso y Licencias</i>	71
Tabla 11. <i>Análisis Descriptivo de la variable Satisfacción Laboral</i>	73
Tabla 12. <i>Análisis Descriptivo de la variable Distractivos y uso de Recursos</i>	74
Tabla 13. <i>Análisis Descriptivo de la variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales</i>	75
Tabla 14. <i>Análisis Descriptivo de la variable Dilatación en el Tiempo</i>	76
Tabla 15. <i>Análisis Descriptivo de la variable Disfrute de Permisos y Licencias</i>	78
Tabla 16. <i>Test de Normalidad para la variable Satisfacción Laboral</i>	79
Tabla 17. <i>Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Satisfacción Laboral</i>	80
Tabla 18. <i>Test de Normalidad para la Variable Distractivos y Uso de Recursos</i>	81
Tabla 19. <i>Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Distractivos y Uso de Recursos</i>	82
Tabla 20. <i>Test de Normalidad para la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales</i>	83
Tabla 21. <i>Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales</i>	84
Tabla 22. <i>Test de Normalidad para la Variable Dilatación en el Tiempo</i>	85

Tabla 23. <i>Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Dilatación en el Tiempo</i>	86
Tabla 24. <i>Test de Normalidad para la Variable Disfrute de Permisos y Licencias</i>	87
Tabla 25. <i>Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Disfrute de Permisos y Licencias</i>	88
Tabla 26. <i>Resumen del modelo para Satisfacción Laboral</i>	90
Tabla 27. <i>Coeficientes de Regresión de Sexo y Edad con Satisfacción Laboral</i>	90
Tabla 28. <i>Resumen del modelo para Distractivos y Uso de Recursos</i>	91
Tabla 29. <i>Coeficiente de Regresión de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral con Distractivos y Uso de Recursos</i>	91
Tabla 30. <i>Resumen del modelo para Enmascaramiento de las Situaciones Personales</i>	92
Tabla 31. <i>Coeficiente de Regresión de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral con Enmascaramiento de las situaciones personales</i>	92
Tabla 32. <i>Resumen del modelo para Dilatación en el Tiempo</i>	93
Tabla 33. <i>Coeficiente de Regresión de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral con Dilatación en el Tiempo</i>	93
Tabla 34. <i>Resumen del modelo para Disfrute de Permisos y Licencias</i>	94
Tabla 35. <i>Coeficiente de Regresión de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral con Permisos y Licencias</i>	94

Índice de Figuras

<i>Figura 1:</i> Diagrama de Ruta Propuesto.....	50
<i>Figura 2:</i> Histograma de la Variable Edad.....	73
<i>Figura 3:</i> Histograma de la Distribución de los Datos de la Variable Satisfacción Laboral.....	74
<i>Figura 4:</i> Histograma de la Distribución de los Datos de la Variable Distractivos y uso de recursos.....	75
<i>Figura 5:</i> Histograma de la Distribución de los Datos de la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales.....	76
<i>Figura 6:</i> Histograma de la Distribución de los Datos de la Variable Dilatación en el Tiempo	77
<i>Figura 7:</i> Histograma de la Distribución de los Datos de la Variable Disfrute de Permisos y Licencias.....	78
<i>Figura 8:</i> Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Satisfacción Laboral.....	79
<i>Figura 9:</i> Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Satisfacción Laboral.....	80
<i>Figura 10:</i> Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Distractivos y Uso de Recursos.....	81
<i>Figura 11:</i> Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Distractivos y Uso de Recursos.....	82
<i>Figura 12:</i> Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales.....	83
<i>Figura 13:</i> Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales.....	84
<i>Figura 14:</i> Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Dilatación	85
<i>Figura 15:</i> Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Dilatación en el Tiempo.....	86
<i>Figura 16:</i> Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Disfrute de Permisos y Licencias.....	87
<i>Figura 17:</i> Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Disfrute de Permisos y Licencias.....	88
<i>Figura 18:</i> Diagrama de Ruta Final.....	96

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer el nivel de influencia de las variables sociodemográficas, sexo y edad y la variable organizacional satisfacción laboral sobre el absentismo laboral, así como explorar la relación entre dichas variables. Para el análisis estadístico se propuso un análisis de regresión, mediante un diagrama de ruta se contemplaron las posibles relaciones de las variables sociodemográficas y la variable organizacional con las dimensiones del absentismo laboral, para contrastarlo en una muestra constituida por 160 encuestados pertenecientes al personal administrativo de cuatro empresas privadas del sector secundario de la economía, ubicadas la Gran Caracas. Se aplicó un Instrumento constituido por cinco sub-escalas: Satisfacción laboral con ítems tomados de la Versión Corta del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England y Lofquist; citado en Martins y Proença, 2012) y las cuatro sub-escalas propuestas en la Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAAdT-30) de Boada et al. (2012); Distractivos y Uso de Recursos, Enmascaramiento de las Situaciones Personales, Dilatación en el Tiempo y Disfrute de Permisos. Los resultados indicaron que la combinación de variables (Sexo, Edad y Satisfacción) resultó significativa al 5% para el caso de Distractivos($R^2=.037$), Enmascaramiento($R^2=.056$) y Dilatación($R^2=.048$) Además se halló que la Satisfacción Laboral correlaciona significativamente con las variables Distractivos($\beta=-.211$), Enmascaramiento($\beta=-.072$) y Dilatación($\beta=-.262$). En tanto, aquellos sujetos que presentaron mayor satisfacción laboral reportaron menor frecuencia de conductas como la utilización de bienes de la organización para el beneficio personal, uso de excusas, fingimientos y simulaciones así como conductas de retraso, demora y alargamiento de tareas en cuanto a llevar a cabo actividades laborales. Así mismo se halló una asociación significativa entre el Sexo y Permisos y Licencias ($\beta=-.174$). En mujeres de la muestra presentaron mayor frecuencia de atribución a factores personales, posibles enfermedades, responsabilidades familiares y problemas de transporte como causas por las que se ausentan del trabajo.

Palabras Clave: Absentismo Laboral, Satisfacción Laboral, Sector Privado, Regresión, Diagrama de Ruta.

Introducción

El objetivo de la presente investigación consiste en conocer el nivel de influencia de las variables sociodemográficas sexo, edad y la variable organizacional satisfacción laboral sobre el absentismo laboral, así como explorar la relación entre dichas variables, en el personal administrativo de una muestra de empresas privadas ubicadas en Caracas (Venezuela). En esta investigación, se considera que el absentismo no solo implica faltar físicamente al trabajo, sino que puede ocurrir una disminución del rendimiento laboral aun cuando se está físicamente en el trabajo. Hay cuatro dimensiones básicas en el absentismo laboral: Distractivos y Uso de Recursos, Enmascaramiento de las Situaciones Personales, Dilatación en el Tiempo y Disfrute de Permisos y Licencias (Boada, De Diego, Agulló y Mañas, 2005).

Al considerar el absentismo laboral como tema principal, la investigación se enmarca en el área de la Psicología Organizacional, la cual, según la *American Psychological Association* (APA, 2013), se basa en un modelo científico-profesional en la que las bases y teorías psicológicas son aplicadas a contextos organizacionales y laborales.

Llevar a cabo esta investigación permite profundizar el conocimiento teórico sobre el absentismo laboral, a través de la recopilación de información para el sustento teórico del tema y la comparación de ésta con los resultados obtenidos en estudios antecedentes. Además, permite profundizar en las implicaciones prácticas del tema, a través de la aportación de información obtenida de los resultados que permitirá la creación futura de posibles planes de intervención para la disminución del absentismo laboral.

El absentismo laboral constituye un aspecto de gran relevancia para la sociedad venezolana actual. La Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012) ha tenido un papel crucial en la percepción de las responsabilidades de los

trabajadores según diversos autores, como Sanguino, s.f.; Rodríguez, (2013), los cuales han considerado que los trabajadores evitan sus responsabilidades actualmente, porque confían en que dicha ley los protege y que no pueden ser despedidos, por lo que el problema del absentismo se ha incrementado en el país (Rodríguez, 2013). Investigar el absentismo implica explorar un tema actual que afecta a numerosas organizaciones y a la sociedad en general.

Las relaciones de influencia entre las variables son exploradas a través de un análisis de regresión mediante un modelo de ruta, y la recolección de datos es realizada a través de un instrumento formado por diversas escalas, para lo cual se toma en consideración lo que otros autores han trabajado anteriormente en el área.

Autores como Boada et al. (2005) han aportado hallazgos respecto a la influencia de diversas variables sobre el absentismo, como el sexo (las mujeres suelen ausentarse más del trabajo) y la edad (las personas de mayor edad se ausentan menos de sus trabajos). Otros autores, como Robbins (2004), plantean que la satisfacción laboral, al ser elevada, puede mejorar la productividad de los trabajadores, por lo que se ausentarían menos.

Por otra parte, a nivel ético se parte del principio de la confidencialidad (APA; citado en Kerlinger y Lee, 2002). La información que cada individuo aporta al llenar el instrumento es protegida y no se exponen los datos públicamente, en su lugar se da una devolución general de información a la empresa que no incluye datos personales de los trabajadores. Por otra parte, no se expone a los participantes a riesgos físicos o psicológicos, se garantiza la participación voluntaria y no se utiliza el engaño para la participación de individuos (APA; citado en Kerlinger y Lee, 2002).

MARCO TEÓRICO

El tema central de esta investigación es el absentismo laboral, considerado por Samaniego como “el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo” (citado en Boada et al., 2005; p. 212). Otros autores como Molinera consideran que el absentismo puede darse aun cuando se está físicamente en el trabajo, y se refiere a una disminución del rendimiento a pesar de acudir a dicho lugar (citado en Boada et al., 2005).

El tema de investigación se encuentra enmarcado en el área número 14 de la división de la APA (2013), denominada “Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional (SIOP)”, basada en un modelo científico-profesional en la aplicación de la psicología a todo tipo de contextos organizacionales y laborales. Esta división de la APA aplica el conocimiento respecto a la conducta y los procesos mentales al ámbito industrial, por lo cual se toman los recursos teóricos de esta área de la psicología que son necesarios para el abordaje de la temática.

Una definición de absentismo laboral es la aportada por Galindo (2008), según el cual el mismo “hace referencia a la abstención deliberada de acudir al lugar de trabajo y a la costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes ajenos al puesto, incumpliendo asimismo, las horas establecidas en el contrato laboral” (p. 9). Además, según este autor, el absentismo tiene implicaciones importantes en el nivel de productividad de una empresa, reduciendo dicho nivel y generando altos costes.

Wayne y Robert (2005) plantearon que identificar las causas de problemas como el absentismo es una tarea difícil, sin embargo necesaria para tomar acciones dirigidas a desarrollar la fuerza laboral con mayor productividad. En su libro “Absentismo Laboral”, Molinera (2006) plantea diversas causas del

mismo, que van desde atribuciones de causas físicas, como enfermedades y permisos por maternidad, hasta aspectos legales, psicológicos y causas voluntarias.

En este sentido, en países europeos como España, Italia y Portugal, la familia juega un papel fundamental en el desarrollo de las personas y en su vida diaria, ya que está caracterizada por vínculos estrechos y duraderos entre sus miembros, lo cual genera que los empleados falten a sus horas laborales para realizar visitas y mantener contacto personal (Puchol, 2010).

Según Chiavenato (2011), el absentismo laboral consiste en la suma de períodos en los cuales una persona falta a su trabajo. Este autor propone que el absentismo puede tener causas diversas y que no solamente recae en el empleado, ya que puede ocurrir debido a factores organizacionales, las acciones de los supervisores, así como por falta de motivación o incluso condiciones deficientes de trabajo, entre otros aspectos.

A pesar de la existencia de múltiples causas, el autor explicó que las principales suelen estar relacionados con enfermedades sean comprobadas o no, razones familiares, retardos involuntarios, faltas voluntarias, problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación, poca supervisión y políticas organizacionales inadecuadas (Chiavenato, 2011).

Chiavenato (2011) también explicó cómo puede reducirse la rotación y el absentismo, ya que constituyen pérdidas para las organizaciones y las personas involucradas en éstas. El autor indicó, que en muchas ocasiones, las organizaciones intentan combatir estos problemas mediante castigos o sustituyendo a los empleados, lo cual no llega a resolver el problema, ya que se estaría actuando sobre los efectos y no las causas, lo cual, según el autor, debería enfatizarse antes de cualquier otro aspecto.

Lo que plantea Chiavenato (2011), implica que el conocimiento de las causas del absentismo es un aspecto crucial que debe ser estudiado y

comprendido para que una organización pueda funcionar de forma adecuada y resolver estos problemas. Esto constituye el objetivo principal de la presente investigación, aunque centrándose en aspectos específicos, como la satisfacción laboral.

El absentismo laboral surge como un problema relevante cuando excede límites considerados como normales o justificados respecto a la asistencia y el cumplimiento de responsabilidades. Esto tiene implicaciones sobre el logro de los objetivos que se plantea la organización (González-Morales, Prieró, y Rodríguez-Molin, 2008).

Otros autores como Polo, Fernández y Ramírez (2012) plantearon que el absentismo tiene implicaciones a tres niveles: empresarial, individual y social. A nivel empresarial, el absentismo puede causar que los objetivos de las organizaciones no se cumplan de forma eficiente, lo cual genera un encarecimiento en los productos finales. A nivel individual, se pueden producir situaciones de tensión entre compañeros. Por otra parte, a nivel social, se puede generar una deficiencia en los servicios y un encarecimiento de los productos disponibles en el mercado.

En general, el absentismo es un tema complejo que incluye diversas dimensiones. Boada et al. (2012) realizaron una investigación para conocer la estructura factorial y la confiabilidad de un instrumento que desarrollaron, denominado Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30). Para hallar la estructura factorial del instrumento, los autores utilizaron el método de rotación Promin. Los resultados encontrados indicaron que existen cuatro dimensiones del absentismo laboral, los autores profundizaron la explicación a nivel teórico de cada una de estas dimensiones con los planteamientos de otros autores que han trabajado este tipo de temas anteriormente.

La primera dimensión hallada fue el Enmascaramiento de Situaciones Personales, la cual se refiere a aspectos como excusas y fingimientos asociados a comportamientos negativos por parte de los empleados hacia el

trabajo, además incluye conductas que implican evitar el trabajo o ausentarse de éste (Hanisch y Hulin; Nicholson; Burton et al.; Latham y Pursell; Steers y Rhodes; citado en Boada et al., 2012).

La segunda dimensión fue denominada Disfrute de Permisos y Licencias, la cual refiere a factores personales, posibles enfermedades, responsabilidades familiares o problemas de transporte que imposibilitan realizar el trabajo o implican ausentarse de éste, así como a las barreras de asistencia debido a los accidentes (Baba; Paget et al.; Thomson et al.; Burton et al.; Ehrenberg et al.; Landstad et al.; Steers y Rhodes; citado en Boada et al., 2012).

La tercera dimensión del absentismo fue denominada Dilatación en el Tiempo, alude al retraso, demora y alargamiento de tareas al llevar a cabo actividades laborales. Se refiere a conductas que son poco favorables en el trabajo, aunque exista presencia física en el mismo (Hanisch y Hulin; Latham y Pursell; Bowers; Adler y Golan; Koslowsky; Koslowsky y Dishon-Berkovits; Steers y Rhodes; citado en Boada et al., 2012).

Finalmente, la cuarta dimensión fue denominada Distractivos y Uso de Recursos y se refiere a la utilización de bienes de la organización en beneficio propio y como una forma de aprovechamiento. También alude a conductas que son poco favorables en el trabajo, aunque exista presencia en el mismo (Hanisch y Hulin; Latham y Pursell; Bowers; Steers y Rhodes; citado en Boada et al., 2012).

Es importante comprender que el tema del absentismo no solamente es complejo debido a las dimensiones que lo componen, sino que posee implicaciones en el ámbito jurídico y legal, las cuales son actualmente relevantes en Venezuela. En general, deben considerarse algunos conceptos jurídicos que tienen relevancia en cuanto a la concepción que se tiene de las leyes que actualmente rigen el proceder del empleador al momento de realizar un cese en la relación contractual.

Sanguino (s.f.), consideró que el tema de la restricción para efectuar los despidos en Venezuela ha sido complicado de abordar, debido a la estabilidad y la inamovilidad. Indicó que estos términos suelen usarse de forma intercambiable para referirse a la limitación ante la cual se encuentra el empleador al momento de culminar una relación de trabajo.

De acuerdo a Sanguino (s.f.) estabilidad refiere a una protección general que garantiza al empleado la permanencia en el empleo e inamovilidad se refiere a una protección especial y provisional bajo unas condiciones específicas. Ambos conceptos se encuentran definidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”) publicada en abril de 2012, la cual expresa, en el artículo 85 lo siguiente:

“La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos” (LOTTT, 2012 – Versión En Línea).

En opinión de Sanguino (s.f.), el derecho de los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo se traduce en una limitación de toda forma de despido que no esté justificado. Además, el artículo 94 de la ley se refiere al concepto de inamovilidad laboral de la siguiente manera:

“Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley” (LOTTT, 2012 – Versión En Línea).

En relación a esto, Sanguino (s.f.) expresó que los trabajadores que gozan de inamovilidad no pueden ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin que un órgano competente lo autorice, por lo que es necesaria la existencia de una causa justificada. Según él, los trabajadores que poseen estabilidad son aquellos contratados a tiempo indeterminado, determinado o para una obra concreta, mientras no se haya vencido el contrato o concluido la obra para la cual fue contratado.

Sanguino (s.f.) también destacó que la inamovilidad es un tipo de protección especial, asociada a fueros de adopción y maternidad, entre muchos otros casos. Los privilegios que anteriormente eran reservados para aquellos trabajadores amparados en la inamovilidad laboral por condiciones particulares, ha sido extendida a los trabajadores en su totalidad luego de un primer mes de servicio, sin incluir aquellos que ocupen cargos de dirección, temporales y ocasionales.

En ese sentido, el abogado consideró que el efecto práctico de ello es que la inamovilidad se convierte en algo ordinario, en contraste al estado de condición especial que inicialmente poseía (Sanguino, s.f.).

Resulta conveniente a fines de este estudio, referir comentarios de profesionales relacionados con esta temática aplicada exclusivamente al contexto laboral en Venezuela. Aurelio Concheso, presidente de la Comisión de Asuntos Laborales de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (Fedecámaras), declaró en una entrevista del programa Primera Página de Globovisión, el 17 de marzo de 2014, que tras dos años de aprobación de la nueva Ley del Trabajo, el absentismo en algunas empresas ha alcanzado hasta un 30%.

Además, Concheso expresó que al menos tres cuartas partes de la improductividad de las empresas venezolanas son a causa de la Ley y el problema del absentismo ha perjudicado particularmente a empresas que no pueden frenar sus líneas de producción. Por su parte, Ángel Márquez (2014),

presidente Ejecutivo de la Cámara de la Industria Farmacéutica (CIFAR), indicó el registro de un 20% de absentismo laboral en este gremio, contrastando así con el nivel considerado como aceptable para que no afecte la producción, el cual es del 7%.

En un artículo de prensa digital realizado por Rodríguez (2013) en el diario “El Nacional” de Venezuela, tras una recopilación de entrevistas a diversos empresarios y abogados laborales, se indicó que tras la implementación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT), el absentismo ha incrementado porque los trabajadores asumen que no pueden ser despedidos aunque no cumplan con sus responsabilidades.

En este mismo artículo de prensa, Omar Bautista, presidente de la Cámara de Fabricantes Venezolanos de Productos Automotores, señaló que el absentismo laboral en este sector (después de ser promulgada la ley) se encontró entre un 5% y un 20%, advirtiendo que esto implica un impacto negativo respecto a la productividad (Rodríguez, 2013).

En opinión de Antonio Espinoza, miembro de la Comisión Presidencial responsable de la redacción de la LOTTT, si el empleador quiere despedir a un trabajador por absentismo, debe solicitar una calificación previa de despido ante la Inspectoría del Trabajo. Antes de la promulgación y aplicación de la ley, el empleador podía decidir el término de la relación laboral según las faltas que se establecen en la legislación (Rodríguez, 2013).

En el caso particular de Venezuela, pareciera haber pocas investigaciones acerca del absentismo laboral, aunque es un tema de preocupación vigente en el mundo organizacional. La aplicación de la LOTTT y sus respectivas consecuencias respecto al absentismo laboral ha sido un tema abordado de forma abundante en medios de comunicación, así como en los artículos y entrevistas mencionadas.

La mayoría de los estudios encontrados dan cuenta de un carácter exploratorio, y a lo sumo descriptivo de esta situación, por lo que resulta importante conocer la forma en que se presenta el absentismo laboral, considerando, además, que la concepción de absentismo suele referirse exclusivamente a la ausencia física al trabajo.

Es importante destacar que dadas las condiciones en el país, la problemática se ha ido incrementando, por lo que se ha considerado pertinente la inclusión de reportajes de prensa a fin de mostrar el panorama que se experimenta en Venezuela, que enmarca la presente investigación.

Para el año 2013, Deniz y Contreras indicaron que la principal fuente de conflictividad con la cual se encuentran las industrias es el tema de la inamovilidad laboral, pues las medidas de protección han sido mal interpretadas por las masas, donde aprovechándose de las mismas optan por no acudir al trabajo o a no cumplir sus obligaciones laborales, lo cual impacta significativamente en los niveles de producción.

De forma similar, Alfonzo (2014) reportó que la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en 2012 ha propiciado en los empleados el llamado presentismo, que implica asistir a sus lugares de trabajo teniendo unos niveles de productividad casi nulos, lo cual resulta en un grave problema para las empresas.

A principios del año 2015, desde el Poder Ejecutivo Nacional se estableció que se mantendría para ese año el decreto de inamovilidad laboral, según lo reportado en El Universal (2015). Por su parte, Díaz, Delgado, Romero (2015) estimaron un aumento del absentismo para ese año, dadas las condiciones establecidas en el decreto.

Ante esta situación, De Freitas (2015) propuso que deben tomarse una serie de medidas para solucionar problemas asociados al área laboral como la insuficiencia del salario y la protección del trabajo. De esta forma, planteó

concretamente que se disminuya la rigidez del contrato, así como fomentar la formación y reinserción, considerando las necesidades del empresario y sin olvidar las de los empleados, a fin de reducir el problema del absentismo e incumplimiento de obligaciones laborales.

En el caso del sector farmacéutico, Alfonzo (2015) reportó que se presentó una situación problemática relacionada con la escasez de medicamentos esenciales, lo cual atribuye a la falta de divisas necesarias para la adquisición de dichos medicamentos. Esta situación se ve agravada por el absentismo laboral presente en las industrias, ya que los individuos amparados en leyes de inamovilidad laboral no cumplen con las responsabilidades de sus trabajos y esto lleva a una disminución en la producción.

Por otra parte, BBC Mundo (2015) indicó que la decisión del Ejecutivo Nacional de intervenir la red de farmacias Farmatodo, dadas las largas colas que se encuentran fuera de estos establecimientos, fue atribuida a que solo son activadas poca cantidad de cajas registradoras, sin embargo, no contempla el hecho de que recurrentemente los empleados faltan a su lugar de trabajo en las cajas y dada la imposibilidad de sancionar, se mantienen las cajas cerradas.

En este sentido se podría considerar otro aspecto relevante entre la relación de las largas colas para adquirir productos de primera necesidad y el absentismo laboral: faltar al trabajo no solo se asocia a los niveles de producción de las industrias o empresas, sino que también podría relacionarse de forma directa con los trabajadores y sus dificultades para poder asistir a su trabajo y cumplir adecuadamente con lo que cada empleo requiere.

Según autores como Prato (2015), Alcubillas (2015), Duque (2015) y Parra (2015), los trabajadores han reportado que suelen estar en colas considerablemente largas durante el día para adquirir productos básicos, por lo que no han podido cumplir con sus responsabilidades laborales, y esto ha llevado a que algunos de ellos incluso soliciten un cambio de turno de día a noche.

Además, han reportado implicaciones a nivel fisiológico, ya que estar en las colas ha producido estrés, agotamiento y ansiedad en los trabajadores y esto ha generado que su rendimiento laboral se vea significativamente reducido (Prato, 2015; Alcubillas, 2015; Duque, 2015; Parra, 2015).

Adicionalmente, se ha conocido en forma directa un nuevo mecanismo de venta de productos regulados en las principales cadenas de supermercados en el país, el cual sólo permite adquirir estos productos en determinados días de la semana, de acuerdo al terminal de la cédula de identidad, lo cual agrava éste último aspecto, dado que reduce las opciones del día de compra.

Autores como Berrocal, Jiménez, Rojas y Salazar (2012) destacaron la necesidad de un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, para un rendimiento adecuado del personal en sus trabajos. La situación actual en Venezuela con respecto a la escasez de productos ha generado una dificultad para lograr dicho equilibrio.

En referencia a esta problemática, Izquierdo (2015) hizo una exposición de lo que, en su opinión, son las consecuencias organizacionales del absentismo laboral bajo las condiciones dadas en Venezuela. En este sentido, refirió que algunos trabajadores tienden a faltar al trabajo empleando justificativos falsos o teniendo faltas injustificadas a fin de dedicar ese tiempo a cuestiones de tipo personal, más recientemente para dedicarlo a realizar compras y las largas colas que en ocasiones se ameritan para la adquisición de los productos básicos.

De forma similar, Izquierdo (2015) manifestó la importancia de identificar los costos que conlleva este tipo de prácticas a la empresa o institución, por ejemplo, debe cubrirse el puesto de la persona absentista para no parar la producción. Esto genera a las empresas según lo reportado una serie de problemas de tipo organizativo o contribuyen al descenso de la productividad de una empresa.

En opinión de este autor, es pertinente que el Estado Venezolano identifique lo que se genera a través de políticas que promueven este tipo de prácticas que más que traer un beneficio a los trabajadores, genera no solo la descapitalización de las empresas por tener que asumir no solo los costos, sino un descenso tanto en producción como en calidad de los productos (Izquierdo, 2015).

También es relevante destacar, que en la revisión teórica de investigaciones del contexto venezolano, se halló una preferencia hacia tomar la ausencia física al trabajo como la forma predilecta de absentismo. Además, el énfasis se coloca en las causas médicas, dejando a un lado las variables organizacionales y psicológicas que pueden influir en dicha problemática. Algunas de estas investigaciones son las realizadas por Parada et al. (2006), Bracho y Vera (2003), Gómez y Núñez (2011) y Hamoui, Sirit y Bellorin (2005), descritas a continuación.

Respecto a esto, se puede destacar el estudio realizado por Bracho y Vera (2003), en el cual se tuvo como objetivo determinar las características del absentismo laboral en las enfermeras de atención directa en el hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” de Puerto Cabello.

La población estuvo constituida por la totalidad de las enfermeras que tuvieron ausencias en el hospital durante los meses de julio a septiembre del año 2002, representado por 20 enfermeras en total. Por tanto ha de considerarse que los resultados aportados por dicha investigación brindan una perspectiva del absentismo laboral desde la mirada de quienes han incurrido en alguna medida en ausencias a su lugar de trabajo (Bracho y Vera, 2003).

Para la recolección de los datos, Bracho y Vera (2003) emplearon dos instrumentos, uno de ellos consistió en una primera parte donde se desarrolló una entrevista estructurada y una segunda parte con preguntas en escala dicotómica de “sí” y “no”. El segundo instrumento que emplearon los

investigadores fue una matriz de análisis para indagar sobre la situación real de absentismo a través del registro del control de asistencia en el hospital.

Los resultados obtenidos desde la estadística descriptiva indicaron que en la población estudio el porcentaje de absentismo laboral es mayor al esperado, en este sentido se obtuvo un índice de 7.25 mayor al esperado de 6.7. Entre las causas de absentismo que se reportaron como más frecuentes se encuentran las ausencias por enfermedad (no comprobable) 40%, problemas personales 35% y ausencias no justificadas 25%. Así mismo, entre las consecuencias del absentismo se obtuvieron, agotamiento físico 35%, sobrecarga laboral 30%, y baja calidad del trabajo 20% (Bracho y Vera, 2003).

En los resultados de la investigación de Bracho y Vera (2003), con respecto a las medidas de control que ejerce la gerencia de enfermería, se evidencia que en un 55% estas están dirigidas al control de las causas del absentismo como lo son las mejoras en la supervisión, el establecimiento de un plan de reconocimiento y normas existentes.

Así mismo se considera según estos resultados que las actuaciones de la gerencia están dirigidas en igual medida sobre los efectos de absentismo (55%), es decir, lo que respecta a las consecuencias de este tipo de comportamiento, lo que incluye cambios de servicios, descuentos, amonestaciones y despidos (Bracho y Vera, 2003).

Es importante considerar que en la actualidad el tema de los despidos y descuentos, se encuentran regidos bajo la LOTTT, así que ha de circunscribirse a ella con las implicaciones organizacionales y económicas que conlleva. De igual forma, lo reducido de la muestra en estudio hace que estos resultados sean interpretados con cautela, sin embargo muestran una aproximación válida al fenómeno desde el tratamiento estadístico del tipo descriptivo de los datos.

Otra investigación, realizada por Hamoui et al. (2005) enfatizó el aspecto médico del absentismo laboral. Los autores realizaron una investigación

descriptiva, transversal y exploratoria (durante Mayo 2000 a Abril 2002), cuyo objetivo fue determinar las causas médicas del absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana. Las variables del estudio fueron la edad, antigüedad, cargo, dependencia, causas médicas, género y, además, se calcularon la Tasa Global de Absentismo (TGA) Índice de Gravedad (IG), Índice de Frecuencia (IF) y Duración Media de la Baja (DMB).

Para llevar a cabo el análisis, Hamoui et al. (2005) utilizaron la información médica obtenida mediante el sistema Médico Odontológico de la universidad objeto de estudio, en donde se atendía al personal administrativo y sus familiares. Los datos administrativos fueron aportados por el departamento de Recursos Humanos de la institución y dicha información se registró en un formato donde estaban incluidas las variables mencionadas anteriormente.

La muestra de la investigación de Hamoui et al. (2005) estuvo constituida por 2259 trabajadores administrativos (64.1% Mujeres y 35.8% Hombres) durante el período de Mayo 2000 a Abril 2001 y por 2151 (64.3% Mujeres y 35.6% Hombres) trabajadores en el período Mayo 2001 a Abril 2002.

Luego de recabada la información, los autores procedieron a la clasificación de las patologías según lo establecido por la Organización Mundial de la Salud. Los indicadores de absentismo calculados fueron los recomendados por la Oficina Internacional del Trabajo (TGA, IG, IF DMB) y los días previstos como laborables se obtuvieron según el calendario anual de funcionamiento en la institución (228 días). El análisis de los datos de la consistió en el cálculo de medidas de tendencia central y dispersión, así como la prueba T para muestras independientes y para muestras relacionadas, lo cual se realizó con el paquete estadístico SPSS Real Stats 10.1 para Windows (Hamoui et al., 2005).

Mediante los resultados obtenidos por Hamoui et al. (2005) se evidenció el aumento en los indicadores de absentismo (TGA: 2.01-2.50; IG: 4.59-5.77; IF: 44.09-49.60 y DMB: 10.4-11.6), además, se encontró una diferencia

significativa entre el número de días perdidos al comparar los dos años ($p < 0.01$). La media de días perdidos por causas médicas para el primer período fue de 610.00 (Desviación Típica de 152.28), lo cual difirió significativamente de la media de días perdidos para el segundo periodo, que fue de 731.05 (con una Desviación Típica de 168.80; $p < 0.01$).

En referencia al género, la prevalencia de patologías fue mayor en el femenino para ambos períodos. La media de trabajadoras ausentes (Media = 46.2; DT = 10.6) fue significativamente mayor que la media de los trabajadores (Media = 12.41; DT = 3.40) para el primer período (significativo al 1%). En el segundo período, la media de las trabajadoras ausentes (Media = 49.2; DT = 1.11) fue significativamente mayor que la media de los trabajadores (Media = 13.6; DT = 3.5), también significativo al 1% (Hamoui et al., 2005).

Los grupos de edad que presentaron los valores más altos en los indicadores de absentismo estuvieron entre los 40 y 49 años, con un aumento para el segundo período, excepto en el caso del IF, donde las mayores puntuaciones fueron obtenidas por los individuos mayores de 60 años (72.4%). En los trabajadores con 20 a 24 años de antigüedad, se encontraron los valores más altos en los indicadores de absentismo en el primer año, así como en el TAG, IG e IF en el segundo año (Hamoui et al., 2005).

A pesar que dichos resultados sólo describen el comportamiento de las variables y no plantean una relación de causalidad, son relevantes en el sentido que brindan una idea de cómo pueden comportarse dichas variables en la población objetivo de la presente investigación.

Otra investigación realizada en el área es la de Parada et al. (2006), que tuvo como objetivo fundamental determinar las principales características del absentismo laboral de causa médica en el Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes (IAHULA) en Mérida, Venezuela, del 2001 al 2003.

La investigación de Parada et al. (2006) fue de tipo descriptivo y de diseño transversal, cuya población de estudio correspondió a la totalidad de los trabajadores que solicitaron reposos médicos con una duración mayor de 24 horas, un total de 2022 trabajadores, de los cuales 1046 eran empleados y 976 obreros.

La información analizada se obtuvo del registro de certificaciones del servicio médico de personal en el período comprendido desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003. El instrumento de recolección fue validado por expertos y permitió recabar los datos necesarios para el análisis descriptivo, el cual se llevó a cabo mediante el programa estadístico SPSS versión 11.0 para Windows (Parada et al., 2006).

Tras el análisis estadístico de los datos obtenidos por Parada et al. (2006), en los resultados se halló una alta frecuencia de absentismo, con 10333 certificaciones, 250027 días de ausencias y un promedio anual 953 trabajadores certificados, es decir, el 47% del total de trabajadores de la institución. En promedio, el absentismo fue de 241,9 días de ausencia por cada día trabajado y la prevalencia anual de 3,6 reposos por cada trabajador.

Según Parada et al. (2006), la mayor frecuencia de ausencias se evidenció en el personal femenino (80.8%), en los obreros (71.5%) y, respecto al absentismo según la ocupación del trabajador, se encuentra el personal de enfermería (36%), seguido del personal de camareras (15.7%). Las causas médicas que más afectaron fueron las enfermedades osteoarticulares (41.2%) y las enfermedades del sistema respiratorio (11.7%).

Tras los resultados obtenidos en dicha investigación, los autores concluyeron que el absentismo laboral de causa médica es un importante problema el cual debe enfocarse en un abordaje de prevención y control de riesgos (Parada et al., 2006).

De forma similar, Gómez y Núñez (2011) realizaron un estudio que tenía el objetivo de analizar el absentismo laboral del personal de la biblioteca de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, durante el primer semestre del año 2011, entendiendo el absentismo laboral como un conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, tanto justificados como no justificados.

Para cumplir su objetivo, Gómez y Núñez (2011) emplearon técnicas de recolección de información tales como la observación directa, en referencia a la exigencia de la actividad, el medio de trabajo, características de las cargas y el esfuerzo físico requerido en las actividades a realizar en la jornada laboral. Además, se realizó una revisión bibliográfica y entrevistas de tipo estructuradas a los participantes en el estudio.

Fue realizado un análisis descriptivo de los datos, valores y puntuaciones obtenidas en las variables. La muestra estaba constituida por el personal administrativo que laboraba en la biblioteca central de la universidad y estaba conformada por 31 trabajadores (Gómez y Núñez, 2011).

Entre los resultados, Gómez y Núñez (2011) señalaron que la causa de absentismo laboral que más reportan los trabajadores en el primer semestre del año 2011 es la enfermedad común con un 58%, siendo los motivos más frecuentes resfriado común, cefalea, cólicos abdominales, entre otras enfermedades leves. El 52% de los trabajadores admitió ausentarse durante la jornada laboral por motivos referidos a aspectos como emergencias familiares y diligencias personales.

Es importante destacar que todos los resultados obtenidos a través de las investigaciones expuestas anteriormente (Bracho y Vera, 2003; Parada et al., 2006; Hamoui et al., 2005; Gómez y Núñez, 2011;) son relevantes para la presente investigación debido a que llevan a la necesidad de explorar los aspectos psicológicos laborales asociados al absentismo, ya que solo suelen ser investigados los aspectos médicos del tema.

Además, aunque estos estudios permitieron conocer, en general, cómo puede comportarse el absentismo laboral en la población objetivo, es necesario conocer de forma específica cómo ocurre en el contexto venezolano, especialmente en el sector privado debido al énfasis en empresas públicas que se ha realizado respecto a este tema.

Especialmente en el contexto venezolano, resulta de vital importancia conocer cómo es la relación entre la satisfacción y el absentismo laboral, además de analizar la correlación de dicho absentismo con variables sociodemográficas (sexo y edad), ya que todo esto implica la posibilidad de comprender un problema relevante para la sociedad venezolana actual, lo cual puede llevar a la búsqueda y creación de soluciones posteriormente.

Es relevante destacar un estudio realizado por Boada et al. (2005), que constituye una de las principales bases de la presente investigación debido a las variables específicas que estos investigadores utilizaron. También son cruciales las nociones teóricas profundizadas por estos mismos autores en otro estudio del año 2012.

El objetivo de la primera investigación de Boada et al. (2005) consistió en 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 causas o fuentes del mobbing, las consecuencias sintomáticas del mobbing, la tensión laboral, los riesgos laborales y la cultura organizacional sobre el absentismo laboral.

Los autores esperaban encontrar capacidad de pronóstico de cada una de las variables sobre los cuatro tipos de Absentismo Laboral: Excusas y fingimiento, Permisos y licencias, Evitación y dilatación de tareas y Distractivos y uso de recursos de la empresa (Boada et al., 2005).

Para el estudio de Boada et al. (2005), fue seleccionada de manera aleatoria una muestra de 365 empleados pertenecientes a empresas situadas en las provincias de Tarragona, Barcelona, Lleida y Valladolid, de los cuales 55,1% (201) eran hombres y 44,9 % (164) eran mujeres. La media de edad era de 35,14 años (DT = 12.26). 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).

Los instrumentos utilizados por Boada et al. (2005) fueron los siguientes: ABS-74 (Boada, De Diego y Vigil, 2004; Alfa de Cronbach = .8695), Cultura organizacional (Bonavía y Quintanilla, 1996; Alfa de Cronbach= .80), PRL-26 (Boada, Purcalla, Vigil y De Diego, 2003; Alfa de Cronbach = .8271), MOBB-90 (Boada, De Diego y Vigil, 2003; Alfa de Cronbach = .9574), MobbCF-21 (Boada et al., 2003; Alfa de Cronbach = .8326), MobbCG-15 (Boada et al., 2003; Alfa de Cronbach=.6554), MobbCS-28 (Boada et al., 2003; Alfa de Cronbach= .9338), T3/15 (Meliá, 1994; Alfa de Cronbach =.86). Todos los autores mencionados fueron citados en Boada et al. (2005).

En la investigación de Boada et al. (2005), también fueron recogidos datos demográficos como la edad y la antigüedad (en el lugar de trabajo actual, en la profesión y en la empresa). El procedimiento realizado fue el siguiente: en primer lugar, los cuestionarios fueron entregados personalmente a los participantes y posteriormente, a través de una entrevista realizada por psicólogos, se les explicó las instrucciones para rellenar el cuestionario.

Estos 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 programa SPSS (11.0), para lo cual se aplicó la ecuación de regresión lineal entre dos variables, estableciendo así pronósticos y estimaciones entre la variable predictora y la variable criterio (Boada et al., 2005).

Tras el análisis de regresión lineal, en los resultados de la investigación de Boada et al. (2005) se halló que el comportamiento de mobbing fue una

variable predictora sobre tres de los cuatro tipos de absentismo laboral, específicamente en el caso de Excusas y fingimiento ($Beta = .319$; $R^2 = .102$; $sig. = 0.000 < 0.05$), Evitación y dilatación de tareas ($Beta = .318$; $R^2 = .101$; $sig. = 0.000 < 0.05$) y Distractivos y uso de recursos de la empresa, ($Beta = .194$; $R^2 = .037$; $sig. = 0.000 < 0.05$).

En el caso de las consecuencias generales del mobbing, Boada et al. (2005) hallaron que el factor Depresión predijo las Excusas y fingimiento ($Beta = .133$; $R^2 = .018$; $sig. = 0.019 < 0.05$) y los Distractivos y uso de recursos de la empresa ($Beta = .129$; $R^2 = .017$; $sig. = 0.021 < 0.05$). Además, se encontró que el factor Permanencia pronosticó Excusas y fingimiento ($Beta = .126$; $R^2 = .016$; $sig. = 0.024 < 0.05$) y la Evitación y dilatación de tareas ($Beta = .248$; $R^2 = .061$; $sig. = 0.000 < 0.05$).

En referencia a las causas/fuentes del mobbing, Boada et al. (2005) estimaron que pronostican los tipos de Evitación y dilatación de tareas ($Beta = .260$; $R^2 = .068$; $sig. = 0.000 < 0.05$) y Distractivos y uso de recursos de la empresa ($Beta = .122$; $R^2 = .015$; $sig. = 0.033 < 0.05$).

En cuanto a las ecuaciones de regresión de las consecuencias sintomáticas del mobbing, Boada et al. (2005) indicaron que esta es una variable predictora sobre tres de los cuatro tipos de absentismo laboral, específicamente en el caso de Excusas y fingimiento ($Beta = .117$; $R^2 = .014$; $sig. = 0.043 < 0.05$), Evitación y dilatación de tareas ($Beta = .134$; $R^2 = .018$; $sig. = 0.017 < 0.05$) y Distractivos y uso de recursos de la empresa ($Beta = .149$; $R^2 = .022$; $sig. = 0.009 < 0.05$). Por otra parte, la tensión laboral tuvo capacidad de pronóstico sobre las Excusas y fingimiento ($Beta = .109$; $R^2 = .011$; $sig. = 0.045 < 0.05$).

Otro de los resultados obtenidos por Boada et al. (2005) es el del carácter significativo de la variable Riesgos Laborales como variable predictora, específicamente el factor de Información, formación y prevención predijo significativamente los Permisos y licencias legales ($Beta = .129$; $R^2 = .017$;

sig. = 0.039<0.05) y el factor Patologías predice el absentismo laboral en tres de sus cuatro expresiones: Excusas y fingimiento (Beta = .190; R^2 = .036; sig = 0.000<0.05), Evitación y dilatación de tareas (Beta= .170; R^2 = .030; sig= 0.010<0.05) y Distractivos y uso de recursos de la empresa (Beta = .186; R^2 = .035; sig = 0.000<0.05).

La variable cultura organizacional resultó ser una variable predictora de la Evitación y dilatación de tareas, específicamente el tipo de cultura X (Beta= .251; R^2 =.046; sig = 0.000<0.05). Estos resultados permitieron obtener datos generales sobre las relaciones entre el absentismo y algunas variables organizacionales y psicológicas (Boada et al., 2005).

Otros resultados relevantes de la investigación de Boada et al. (2005) serán retomados más adelante, según las variables que se utilizaron en la presente investigación.

Por su parte, Ortiz (2003) realizó un estudio con el fin de analizar los factores psicosociales que determinan el absentismo en la administración pública. La investigación partió del modelo teórico propuesto por Rhodes y Steers (1990), el cual se centra en las decisiones individuales que los empleados toman en cuanto a su asistencia, enfatizando también aspectos como la cultura absentista, las prácticas organizacionales, las actitudes, valores y metas del empleado y la percepción de su capacidad para asistir.

Debido a lo expuesto anteriormente, el Modelo de Diagnóstico de Concurrencia estuvo basado en el análisis de la conducta individual y se construyó a partir de dos dimensiones, que fueron la motivación de asistencia y la percepción sobre la capacidad de asistir, según lo reportado por Ortiz (2003). La autora plantea que dicho modelo puede dar cuenta de los niveles de absentismo en la administración pública.

Para este estudio se contó con una población de referencia de 4684 empleados de Administración y Servicios de la Universidad, del INEM y del

Ayuntamiento de dos ciudades, Granada y Almería (España). Los sujetos fueron seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado con asignación proporcional a la categoría profesional, hasta alcanzar el tamaño muestral preciso, obteniendo en total 344 sujetos, siendo el 52,3% (180) hombres y el 47,7% (164) mujeres (Ortiz, 2003).

El instrumento utilizado por Ortiz (2003) fue un cuestionario auto-administrado denominado ALEP (Absentismo Laboral de los Empleados Públicos), elaborado para esta investigación. El rango de valores para el coeficiente alfa se extendió desde 0,35 hasta un valor de 0,81 para las diferentes escalas en el cuestionario.

En cuanto al análisis de confiabilidad del instrumento, Ortiz (2003) reportó una consistencia interna aceptable, teniendo en cuenta el limitado número de ítems de algunas escalas y la heterogeneidad de ciertas dimensiones para incluir todas las variables del modelo de Rhodes y Steers (1990).

Respecto al procedimiento, se solicitó la autorización de acceso a las instituciones para poder aplicar el cuestionario sobre absentismo laboral. Posteriormente, se estableció el contacto con los responsables del servicio de personal para explicarle la investigación y solicitar los listados del personal. La respuesta fue positiva en todos los casos. La encuesta se realizó por correo, de forma auto-administrada, y una vez completada se hizo llegar al investigador. (Ortiz, 2003).

El tamaño muestral estimado de la investigación de Ortiz (2003) fue de 344 individuos y, para alcanzarlo, fue necesario enviar cuestionarios a 515 personas, obteniéndose una tasa de respuesta del 66,80%. El análisis de los resultados sobre la relación entre los factores psicosociales que afectan el absentismo se realizó a través de tablas de contingencia y el análisis del ajuste del modelo de Rhodes y Steers (1990), mediante el programa LISREL de los Modelos de Ecuaciones Estructurales.

Según lo hallado por Ortiz (2003), no se encontraron diferencias significativas entre el nivel de ausencia de hombres y mujeres por las siguientes causas: enfermedad, asuntos familiares, problemas de transporte, huelgas, exámenes y cursos de formación. Tras el análisis de contingencia del nivel de ausencia para hombres y mujeres, se encontraron asociaciones significativas del nivel de ausencia para los hombres debido a accidentes ($X^2= 9.214$; $p = 0.01$).

En cuanto a la relación con la variable edad, se encontró que existen diferencias respecto a problemas de transporte ($X^2= 18.966$; $p= 0.001$) y preparación de exámenes ($X^2= 10.962$; $p = 0.027$). Los coeficientes fueron interpretados como coeficiente de regresión estandarizados en ecuaciones de regresión múltiple (Ortiz, 2003).

Los resultados obtenidos por Ortiz (2003) mostraron que para la variable antigüedad y promedio de días ausentes, no se halló una asociación significativa según las causas examinadas. En el modelo planteado se establecieron dos variables endógenas relacionadas directamente con el absentismo: la motivación de asistencia (Beta = -0.05; $R^2= .003$; Valor de $t = -0.910$; nivel de significación no reportado por los autores) y la percepción de la capacidad de asistir (Beta = -0.15; $R^2= .210$; Valor de $t = -0.910$; nivel de significación no reportado por los autores).

En ambos casos, se encontró una relación negativa con el absentismo en el último mes de trabajo, por lo que a mayor motivación de asistencia, menor absentismo, mientras que a mayor percepción de la capacidad de asistir, menor absentismo, lo cual fue congruente con la predicción del modelo de Rhodes y Steers (Ortiz, 2003). Este estudio aporta datos valiosos para la presente investigación principalmente debido a lo hallado respecto a relación entre absentismo y sexo.

Por otra parte, una variable psicológica relacionada con el ámbito laboral respecto al tema del absentismo es la satisfacción laboral. Según Landy y

Conte (2005), la satisfacción laboral puede definirse como “una actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral” (p. 381).

La satisfacción constituye un elemento fundamental de ajuste psicológico y bienestar, que contribuye a una mejor organización del tiempo, y un mayor sentido de cooperación tanto en la vida personal como dentro del área laboral (Ferro-Soto, García-Alonso, y Lareo-Lodeiro, 2015).

Ongallo (2013) señaló un elemento importante dentro de la dimensión de satisfacción laboral, que es la organización del tiempo y el orden, lo cual implica autonomía en las decisiones laborales. Al estar satisfecho, se produce un aumento en la productividad de los trabajadores.

Aunque no se dispone de datos específicos de las investigaciones realizadas por autores como Brayfield y Crockett (citados en Landy y Conte, 2005), sus conclusiones pueden servir como una guía para aproximarse a nivel teórico a la relación entre satisfacción y desempeño: los autores concluyeron que había muy poca evidencia de esta relación.

Sin embargo, algunos autores como Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell (citados en Landy y Conte, 2005), concluyeron que existe relación entre la satisfacción y, por lo menos algunas de las conductas de alejamiento, como el absentismo y la rotación, por lo que un mayor nivel de satisfacción podría estar relacionado con menor absentismo laboral.

A pesar que estos autores realizaron sus investigaciones hace más de 50 años (Brayfield y Crockett en 1955 y Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell en 1957), estudios más recientes han llegado a resultados similares. Autores como Robbins, Gattiker y Larwood y Locke (citados en Gargallo y Freundlich, 2010) plantearon que incrementos en la satisfacción laboral llevan a una reducción del absentismo laboral y mayor retención del personal, además de un efecto

positivo en resultados empresariales, conclusión a la cual llegaron a través del uso de indicadores como el rendimiento, la productividad y los beneficios.

Por otra parte, Robbins (2004) planteó que la satisfacción laboral, a través de recompensas, condiciones adecuadas de trabajo, trabajos mentalmente desafiantes y relaciones adecuadas con los compañeros, puede mejorar la productividad de los trabajadores, reduciendo el absentismo y la rotación.

Según Sánchez-Gallo (2013), el problema el absentismo laboral no solo se relaciona con aspectos individuales, sino que también es entendido como un síntoma de diversos problemas que puede tener una organización, como el laboral y el comunicacional. Por lo tanto, puede estar implicada la medición de la valoración del entorno laboral, lo cual, a su vez, puede relacionarse con la satisfacción de los empleados hacia su trabajo.

En un estudio descriptivo realizado por Leonett y Méndez (2005), se propuso la posibilidad que una organización no satisfaga las expectativas que tienen sus empleados en aspectos como el tipo de ambiente de trabajo, la motivación de los supervisores y el retraso en los pagos, esto tendría implicaciones en el nivel de satisfacción laboral y, como consecuencia, en el nivel de ausencias reportadas.

Hay que destacar que gran parte de la información referente a la relación entre satisfacción laboral y absentismo suele enfocarse en aspectos teóricos (como en el caso de la información aportada por los autores mencionados anteriormente). Se suele asumir que, debido a la noción teórica de satisfacción laboral como una actitud positiva relacionada con la valoración del trabajo (Landy y Conte, 2005), existe una relación entre satisfacción y absentismo (mayor satisfacción, menor absentismo laboral).

Predomina la existencia de investigaciones que utilizan como variable de interés el clima organizacional, debido a “su influencia en los procesos

organizacionales y psicológicos como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación y, por ende, su influencia en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros”, como señalan Peña, Díaz y Carrillo (2015).

Podría hallarse una similitud entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que ambas incluyen valoraciones del ambiente de trabajo, en las cuales se destaca qué tan satisfecho se encuentra un individuo en su trabajo, como se explicó en los conceptos mencionados anteriormente.

A pesar de que se enfatizan nociones teóricas sobre satisfacción laboral o se utilice mayormente el clima organizacional como variable, existen algunas investigaciones que pueden brindar información más específica sobre el posible comportamiento de estas variables a nivel empírico.

En este sentido, resulta pertinente el estudio realizado por Blanca et al. (2012), que tuvo como objetivo estudiar la influencia de un sistema de turnos rotatorios sobre los niveles de absentismo laboral del personal de Enfermería del Hospital Infanta Margarita de Cabra (en Córdoba, España, durante el primer trimestre del 2011), destacándose que la distribución, planificación y adjudicación de este sistema de turnos se realizó según las demandas del personal en sí. A través de esto, se pretendió conciliar la vida laboral con la familiar, lo cual implicaría aumento en la satisfacción laboral del personal.

El sistema comenzó a establecerse a principios del 2011, iniciando con reuniones del personal de enfermería que llevaron a la creación de dos sistemas de rotación: uno correspondiente a una mañana, una tarde-noche y tres descansos, mientras que el otro era de un turno de 12 horas diurno, un turno nocturno y tres descansos. El personal ingresó en los sistemas según sus preferencias personales. Se trabajó con la población total del personal de enfermería del hospital, constituida por 33 enfermeras y 20 auxiliares (Blanca et al., 2012).

La investigación de Blanca et al. (2012) obtuvo como resultado una disminución en cuanto al número de horas absolutas de ausencia que presentaba el personal, después de aplicar los sistema de rotación ajustados a sus demandas y preferencias. Se pasó de 5551 horas absolutas de ausencia (por trimestre) a 3289 horas. La diferencia es de 2262 horas, lo cual implica una reducción del 40.5% en el absentismo laboral.

Blanca et al. (2012) indicaron que la flexibilidad que suponía el nuevo sistema de turnos implicó aumentos en la satisfacción del personal, lo cual, finalmente, llevó a una disminución de las horas de absentismo laboral en el hospital. Este resultado resulta pertinente para la presente investigación debido al análisis de la relación entre satisfacción laboral y absentismo, ya que los resultados indicaron que aumentos en la satisfacción laboral pueden llevar a una reducción en la tasa de absentismo.

En otra investigación realizada por Navarro (2012), en una muestra de 55 empleados de la gerencia de personal de la empresa CVG Bauxilum (ubicada en Puerto Ordaz, Estado Bolívar), se encontró que el 56% de los sujetos manifestó que la empresa no reconoce el trabajo que hacen, mientras que un 46% indica que no es de esta manera.

Por otra parte, respecto a la motivación de los empleados, un 62% de los sujetos indicó que el entorno laboral permite que se desarrollen a nivel profesional y personal, mientras que un 38% se encontró en desacuerdo con esto. Estos dos aspectos mencionados anteriormente (reconocimiento y motivación) se pueden asociar a la satisfacción laboral, lo cual puede tener repercusiones en los niveles de absentismo laboral (Navarro, 2012).

Por otra parte, Juárez-Adauta (2012) realizó un estudio de tipo descriptivo, analítico, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal que laboraba en el Hospital General Regional 72, México.

La muestra del estudio de Juárez-Adauta (2012) se seleccionó de manera aleatoria y estuvo conformada por 230 personas 58.3% mujeres y 41.7% hombres, de edad promedio 35 años, mientras que la antigüedad en la institución presentó un promedio de 9.5 años con una desviación estándar de 8.9 años. El instrumento utilizado fue una escala mixta Likert-Thurstone. El tratamiento estadístico se realizó mediante el cálculo de la t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson.

El promedio de la satisfacción laboral fue de 56.4 puntos, con una desviación estándar de 9 puntos que correspondió con un nivel medio en la escala. Para el caso del clima organizacional se obtuvo un promedio de 143.8 puntos con una desviación de 24.4 (Juárez-Adauta, 2012).

Los resultados mostraron que ambos índices presentaron una alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y mejor clima organizacional ($r = 0.83$, $p < 0.001$), lo cual indicó que a mayor satisfacción laboral, mejor clima organizacional, debido a que los reactivos de la escala de satisfacción laboral formaron parte de los reactivos para evaluar el clima organizacional (Juárez-Adauta, 2012).

Además, no se encontraron diferencias significativas en ambas variables por sexo. En el caso de la antigüedad, no se observó una correlación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la antigüedad institucional ($p = 0.13$) y hospitalaria ($p = 0.15$), lo que significa que el tiempo de trabajo no mostró influencia en el nivel de satisfacción laboral (Juárez-Adauta, 2012).

En el estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral, autores como Peña et al. (2015) reportaron una estrecha relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en un estudio que pretendió investigar dicha relación en una empresa de la industria metal-mecánica formada por 20 trabajadores y ubicada en Monclova, Coahuila, México.

Respecto al clima organizacional, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario estructurado tipo Likert que contenía 35 ítems (Alfa de Cronbach = 0.851), en cambio, el instrumento para medir la satisfacción laboral consistió en una versión rediseñada de JSS de Spector (1985) que tenía 40 ítems (Alfa de Cronbach 0.89). El análisis estadístico consistió en el cálculo de Frecuencias, Medias, Coeficientes de Contingencia y Niveles de Significancia, usando el programa SSPS, versión 17.0 (Peña et al., 2015).

Los autores reportaron que los trabajadores administrativos y operativos de la empresa percibieron el clima organizacional como positivo, por lo que consideraron que cuentan con las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo y la distribución de otras tareas, así como una supervisión adecuada. En cuanto a la satisfacción, los trabajadores estuvieron a gusto con su trabajo pues percibieron oportunidades de desarrollo, así como una adecuada retribución monetaria por su trabajo (Peña et al., 2015).

El tema del absentismo también ha sido abordado anteriormente en la literatura en relación a diversas variables sociodemográficas, donde las que son incluidas con mayor frecuencia son la edad y el sexo.

Respecto a la edad, es relevante retomar el estudio de Boada, et al. (2005) descrito anteriormente. Específicamente en cuando a la edad, los autores de esta investigación indicaron que esta variable predijo de forma significativa los siguientes tipos de absentismo laboral: Excusas y fingimiento (Beta = -.200; $R^2 = .040$; sig. 0.000>0.05), Evitación y dilatación de tareas (Beta = -.315; $R^2 = 0.99$; sig. 0.000>0.05) y Distractivos y uso de recursos de la empresa (Beta = -.142; $R^2 = .017$; sig. 0.009>0.05).

Según Boada et al. (2005), la edad reduce conductas como salir antes del trabajo para buscar a los hijos, entretenerse en una tarea más tiempo del que se debería y discutir temas de interés personal a través de llamadas telefónicas con la pareja y los familiares.

Por otra parte, Navarrete-Escobar, Gómez-López, Gómez-García y Jiménez-Soto (2005) realizaron un estudio con el objetivo de analizar factores socioculturales, así como de organización y de servicios de salud, respecto a absentismo no programado. El estudio fue descriptivo y transversal y la muestra estuvo constituida por 183 trabajadores (Edad promedio: 40,6 años; DT = 7,7 años) de una institución de seguridad social que se habían ausentado de forma significativa durante el año 2003, es decir, más de 12 días hábiles.

Se realizó un estudio médico (con el consentimiento de los trabajadores) en el domicilio de cada trabajador, indagando respecto a variables socioeconómicas, satisfacción laboral y factores de organización relacionados con la atención médica (Navarrete-Escobar et al., 2005).

Para analizar los resultados obtenidos, los autores utilizaron estadística descriptiva, así como T de Student, para comparar los promedios de días de absentismo según el sexo. Por otra parte, utilizaron la p de Pearson para establecer la correlación entre años de antigüedad y absentismo (Navarrete-Escobar et al., 2005).

Específicamente respecto a edad, los resultados obtenidos mostraron que el grupo de edad que presentó un mayor porcentaje de absentismo fue el de 41 a 50 años con un 49,2%, mientras que el grupo de 31 a 40 años se ubica en un segundo lugar con un 33,3%. Los autores concluyeron que el conocimiento del comportamiento del absentismo laboral y su distribución contribuye a instrumentar medidas de control para aumentar la eficiencia administrativa y la calidad de vida de los trabajadores (Navarrete-Escobar et al., 2005).

Otra investigación, realizada por Traish (2005), tuvo como objetivo evaluar el absentismo laboral en el personal sanitario del Hospital Uyapar de Puerto Ordaz, estado Bolívar, durante el segundo semestre del año 2003. La autora buscaba identificar el grupo más frecuente de absentismo laboral según

la edad, servicio, turno y cargo en la institución, así como comparar la duración de la ausencia según grupos diagnósticos y calcular indicadores de absentismo.

En el estudio de Traish (2005), se entiende el absentismo como el hecho físico de no encontrarse en el lugar donde se ejerce el trabajo, pero se reconoce también como el hecho de no encontrarse mentalmente presente.

La muestra del estudio de Traish (2005) estuvo constituida por 463 trabajadores que acudieron voluntariamente a la consulta de Medicina de Personal con o por certificaciones de incapacidad (75,5% del total de las consultas realizadas), considerándose representativa respecto a dicho centro asistencial. La información fue recolectada mediante una entrevista, la cual se realizaba a los pacientes que asistieran a la consulta médica. Se realizó de lunes a viernes en horario de consulta desde la 1:00 pm hasta las 6:00 pm.

En cuanto al análisis de datos realizado a nivel descriptivo, se organizaron los datos y fueron calculadas la frecuencia absoluta y porcentual de cada uno de los ítems. El análisis inferencial se asoció con el estudio de las muestras poblacionales en cada uno de los cuadros para poder estimar el comportamiento poblacional (Traish, 2005).

Los resultados de la investigación realizada por Traish (2005), específicamente respecto a la variable edad, mostraron que el índice de absentismo laboral fue mayor en el grupo de personal sanitario cuya edad estaba comprendida entre los 40 y los 49 años de edad, con 2323 días (49.40% del tiempo), seguido del grupo con edades comprendidas entre los 50 y 59 años de edad con 1249 días (26.56%).

Traish (2005) planteó la necesidad de profundizar en el origen del absentismo laboral, así como la mejora de las condiciones y medio ambiente laboral para un mayor bienestar del trabajador que lleve a una reducción del absentismo laboral. Esta investigación permite conocer qué podría esperarse respecto a la relación entre edad y absentismo y los resultados obtenidos

fueron similares a los hallados en la investigación de Navarrete-Escobar et al. (2005).

Por otra parte, Reveles, Lerma y Reza (2013) realizaron una investigación de tipo descriptiva y correlacional a fin de determinar las posibles causas de absentismo laboral en los Hospitales de la Delegación Estatal en Durango del Instituto Mexicano del Seguro Social. Se planteó el estudio de la relación que puede tener la categoría de los trabajadores, la edad, sexo, el estado civil, la antigüedad, la cultura organizacional, el compromiso organizacional, el tipo de puesto, la satisfacción laboral y el clima organizacional con el absentismo.

La muestra consistió en 342 trabajadores a los que se aplicó un instrumento para conocer las variables de interés. Los resultados obtenidos permitieron declarar como válidas todas las hipótesis planteadas por los autores (Reveles et al., 2013).

Para el caso de la edad, los trabajadores en un rango de edad de 44 a 48 años fue el grupo que más incidencia de absentismo presentó, con un 40.50%, seguido del grupo de 20 a 29 años con un porcentaje de 37.00% y, además, el grupo de 49 a 60 años de la muestra no presentó absentismo (Reveles et al., 2013).

En cuanto a la variable antigüedad, Reveles et al. (2013) encontraron que los empleados encuestados con mayor antigüedad reportaron porcentajes más altos de absentismo, siendo las categorías más frecuentes de 3 a 7 días y 8 a 27 días, y aquellos con menor antigüedad reportaron en mayor proporción que faltaban entre 1 a 2 días.

La variable sexo también constituye otra variable sociodemográfica de interés en la presente investigación. Los resultados obtenidos en el estudio realizado por Hamoui et al. (2005), mencionados anteriormente, también contribuyeron a comprender el comportamiento del sexo respecto al absentismo laboral.

La media de las mujeres que se ausentaron (Media = 46.2; DT = 10.6) fue significativamente mayor que la media de hombres (Media = 12.41; DT = 3.40) para el primer período del estudio (significativo al 1%). En el segundo período, la media de las mujeres que se ausentaron (Media = 49.2; DT = 1.11) fue significativamente mayor que la media de los hombres (Media = 13.6; DT = 3.5), nuevamente significativo al 1% (Hamoui et al., 2005).

Los autores Martínez-López y Saldarriaga-Franco (2008) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de explorar cómo se comportaba el absentismo laboral, así como su relación con la inactividad física, en una comunidad institucional.

La relación planteada se comprobó mediante la comparación de frecuencia, duración, costo y causas de las ausencias o incapacidades y el sexo, edad y práctica regular de actividad física de los participantes. Estos autores enfatizaron la relevancia del marcado incremento del sedentarismo en la población mundial (World Health Organization; citado en Martínez-López y Saldarriaga-Franco, 2008).

En cuanto a la muestra utilizada por Martínez-López y Saldarriaga-Franco (2008), los investigadores seleccionaron a individuos de la Universidad de Antioquia, los cuales diferían en su grado de exposición a actividad física. Los autores clasificaron a los individuos en tres grupos según dicha actividad física: Activos (191 participantes de un programa de Salud Psico-Física, por al menos un año y de forma regular, en la universidad mencionada), Mixtos (382 individuos) y Sedentarios (191 que se declaran como sedentarios en una encuesta).

Esta selección se realizó a través de métodos distintos para cada grupo: muestreo aleatorio para el grupo Mixto, pero propositivo para los grupos restantes, a través de la revisión de un programa de Salud Psico-Física para los Activos y de una encuesta realizada por especialistas en el área de salud física (Martínez-López y Saldarriaga-Franco, 2008).

Como instrumentos, fueron utilizados los reportes de ausencia laboral registradas por la Empresa Promotora de Salud de la universidad durante el año 2003. El absentismo fue analizado mediante descripción y comparación de frecuencia, duración, costo y causas en la población general de la institución según sexo y edad (Martínez-López y Saldarriaga-Franco, 2008).

Los datos fueron procesados mediante el programa SPSS (versión 11.0), a través de un análisis de varianza de grupos independientes con F de Snedecor y con la prueba no-paramétrica Kruskal-Wallis (cuando no se cumplían los criterios de normalidad). El riesgo relativo (intervalo de confianza al 95%) fue utilizado como medida de asociación epidemiológica y la prueba de Chi-Cuadrado (5%) se usó para la obtención de la significancia estadística (Martínez-López y Saldarriaga-Franco, 2008).

Respecto a los resultados relacionados con la distribución de ausencias en la población general, así como según el sexo, Martínez-López y Saldarriaga-Franco (2008) obtuvieron que fueron reportadas 1620 incapacidades de cotizantes adscritos a la universidad (de un total de 3813 cotizantes): la edad promedio de estos individuos fue de 48,3 años y la duración media de las ausencias fue de 6,6 días.

Específicamente, en cuanto al sexo, los promedios hallados fueron de 7,2 días para los hombres y de 6,1 para las mujeres. La frecuencia de incapacidad fue de 42,5 por cada 100 cotizantes, siendo de 54,2 en las mujeres y de 32,9 para los hombres. Las mujeres se ausentaron más del trabajo según este estudio, aunque la duración de sus ausencias fue menor que las de los hombres (Martínez-López y Saldarriaga-Franco, 2008).

Además, Martínez-López y Saldarriaga-Franco (2008) consideraron la actividad física como un factor protector y beneficioso a largo plazo para el desempeño laboral y la salud de los individuos en el ámbito laboral. Por otra parte, propusieron la definición de absentismo como una forma de insatisfacción laboral (en vez de indicador de enfermedad, como fue trabajado por los

autores), lo cual puede dar indicios sobre la relación entre absentismo y satisfacción laboral mencionada anteriormente.

Además, en la investigación de (Martínez-López y Saldarriaga-Franco, 2008), se hallaron resultados similares a los encontrados en la investigación de Hamoui et al. (2005), ya que, en ambos casos, las mujeres se ausentaron más del trabajo.

Es relevante retomar la investigación realizada por Navarrete-Escobar et al. (2005), en la cual también se incluyó la variable sexo en el análisis del absentismo laboral. Aunque el 76% de la muestra que utilizaron los autores correspondía a mujeres, dichos autores obtuvieron que, al realizar la comparación entre hombres y mujeres respecto al promedio de días de absentismo, no se observaron diferencias estadísticamente significativas.

En la investigación de Navarrete-Escobar et al. (2005), se hallaron resultados diferentes a las anteriores, por lo que resulta pertinente explorar la relación entre sexo y absentismo a mayor profundidad en la presente investigación.

Retomando la investigación de Reveles et al. (2013), para el caso de la variable sexo, en el personal encuestado predominó un mayor absentismo del personal en mujeres (70.20%), que fue más del doble respecto a hombres (29.80%). Sin embargo, debe destacarse que los hombres representaron un 35.7% y las mujeres un 64.3% de la muestra.

Las variables sociodemográficas no solo se abordaron en relación al absentismo laboral, sino también en relación a la otra variable implicada en el estudio, es decir, satisfacción laboral.

Respecto a la relación entre satisfacción laboral y edad, resulta relevante destacar un estudio realizado por Al-Aameri (2000), cuyo objetivo fue identificar el nivel de satisfacción y compromiso con su trabajo de enfermeros/as en hospitales públicos, indagar sobre la relación entre satisfacción laboral y

compromiso organizacional y examinar los posibles efectos de variables sociodemográficas sobre las variables mencionadas.

Inicialmente, la muestra consistió en 400 enfermeros/as de hospitales públicos ubicados en la ciudad de Riad, en Arabia Saudí, que fueron seleccionados a través de muestreo no probabilístico accidental para llenar un cuestionario, el cual fue entregado por 290 personas. La tasa de respuesta del cuestionario fue de 72,5%, lo cual es considerado como aceptable por Al-Aameri (2000).

El tamaño final de la muestra utilizada por Al-Aameri (2000) fue de 284 personas: 220 mujeres y 64 hombres, con una edad promedio de 34,6 años. El autor utilizó un instrumento constituido por tres partes: una parte relacionada con el compromiso hacia el trabajo (escala de Mowday y Steers, citado en Al-Aameri, 2000; Alfa de Cronbach de .80 en este estudio), una parte relacionada con satisfacción laboral (escala de Brayfield y Rothe, citado en Al-Aameri, 2000; Alfa de Cronbach de .75) y una parte relacionada con preguntas demográficas como edad, experiencia, estado civil, educación y nacionalidad. Los análisis se realizaron a través del programa SPSS para Windows, tanto a nivel descriptivo como a través de coeficientes de correlación.

Específicamente respecto a la variable edad, los resultados obtenidos por Al-Aameri (2000) indicaron que existe una relación entre la edad y la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0,23 (significativo al 1%). El autor explicó que, según dicho resultados, los/as enfermeros/as mayores tienden a estar más satisfechos con su trabajo que los/as enfermeros/as más jóvenes.

Al-Aameri (2000) indicó la importancia de realizar estudios de este tipo para la obtención de mayor cantidad de evidencia respecto al tema, ya que los resultados indicaron que empleados con mayor satisfacción, mostrarán mayor compromiso hacia su trabajo y, por ende, mayor productividad y eficiencia.

La investigación de Al-Aameri (2000) permitió conocer cómo podría comportarse la edad en relación a la satisfacción laboral, pero se pretende profundizar esta información en la presente investigación, ya que, como en gran parte de las investigaciones explicadas hasta ahora, los autores suelen centrarse en el sector público y en el ámbito médico.

El sexo también se relaciona con otras variables del estudio. La relación entre sexo y satisfacción laboral resulta de interés para la investigación. En cuanto a dicha relación, Alonso (2006) realizó una investigación, utilizando una muestra del Personal de Administración y Servicio de la Universidad de Huelva (obtenido a través de un muestreo intencionado y por conglomerados), cuyo objetivo consistía en determinar si existen diferencias en la satisfacción laboral según el sexo, la edad, el tipo de contrato y la antigüedad en la universidad.

Alonso (2006) utilizó como referencia el Modelo de las carencias del trabajador, así como la definición de insatisfacción (Herzberg; citado en Alonso, 2006). La muestra fue de 80 personas, siendo 67,5% mujeres y 32,5% hombres (Media de la edad = 40.2 años). El diseño del estudio fue transversal y descriptivo y se aplicó la escala de Satisfacción en el trabajo (Warr, Cook y Wall; citado en Alonso, 2006), que es una escala aditiva compuesta por 16 ítems. Los datos se sometieron a análisis diferenciales, empleando la T de Student para grupos independientes como estadístico de contraste de la media, con un error muestral del 5%.

Respecto al sexo específicamente, se obtuvieron las siguientes medias: Hombres en Factores Internos = 29,2; Mujeres en Factores Internos = 31,5; Hombres en Factores Externos = 35,1; Mujeres en Factores Externos = 37,6. Aunque las diferencias en las medias no son significativas, los resultados del estudio indicaron que las mujeres presentaron, al menos ligeramente, una tendencia hacia una mayor satisfacción en casi todos los ítems de la escala aplicada, exceptuando la oportunidad para promocionar como factor interno y el horario de trabajo como factor externo (Alonso, 2006).

El único ítem en donde sí puede encontrarse una diferencia significativa ($p = .027$) es el referido al salario, donde las mujeres (Media = 4.56; DT = 1.017) puntúan más alto que los hombres (Media = 3.73; DT = 1.031). Este estudio aportó información específica a la presente investigación respecto a la posibilidad de que la relación entre sexo y satisfacción laboral sea diferente según aspectos laborales específicos, como en el caso del salario (Alonso, 2006).

Reveles et al. (2013) incluyeron la variable satisfacción laboral en su investigación, donde detectaron que aquellos sujetos que puntuaron más alto en ésta (27-30 puntos) presentaron porcentajes de absentismo más bajos que el resto, y quienes obtuvieron una puntuación más baja en satisfacción laboral, presentaron los porcentajes de absentismo más altos.

Después de la descripción de los estudios mencionados anteriormente, se puede observar un énfasis por la realización de investigaciones enfocadas en el sector público del ámbito laboral (lo cual ocurre en investigaciones como las de: Parada et al., 2006; Gómez y Núñez, 2011; Hamoui et al., 2005; Ortiz, 2003; Traish, 2005; Al-Aameri, 2000).

Lo anterior implica que el sector privado no ha sido estudiado con tanta profundidad como el público, lo cual brinda, a su vez, una oportunidad para ampliar y profundizar el conocimiento respecto al comportamiento del absentismo laboral en el sector privado.

Esto aportaría información relevante para que, en un futuro, se pueda considerar la posibilidad de llevar a cabo una comparación extensa entre ambos sectores respecto al absentismo laboral, especialmente en el contexto venezolano, en el cual dicha información puede aportar soluciones para la disminución del absentismo.

Finalmente, y tomando en cuenta los antecedentes teóricos y empíricos, el objetivo de la investigación consiste en estudiar y conocer el nivel de

influencia de las variables sexo, edad y satisfacción laboral sobre el absentismo laboral (específicamente según sus cuatro dimensiones: Enmascaramiento de las Situaciones Personales, Disfrute de Permisos y Licencias, Dilatación en el Tiempo y Distractivos y Uso de Recursos) en personal administrativo del sector privado de Caracas (Venezuela).

También se busca explorar la relación entre dichas variables para profundizar el conocimiento teórico sobre el área organizacional y aportar información para la posible solución de problemas relacionados con el absentismo laboral, que es un tema de gran relevancia y fuente de preocupación en la sociedad venezolana actual.

Método

Problema de investigación:

¿Cuál es el nivel de influencia de las variables Sexo, Edad y Satisfacción Laboral sobre el Absentismo Laboral (Distractivos y Uso de Recursos, Enmascaramiento de las Situaciones Personales, Dilatación en el tiempo, Permisos y Licencias,) y cómo es la relación entre dichas variables?

Hipótesis (General y Específicas).

Las hipótesis a efecto de este diseño consisten en el Diagrama de Ruta como hipótesis general y cada una de las rutas que lo conforman corresponde a las hipótesis específicas (Ver Figura 1).

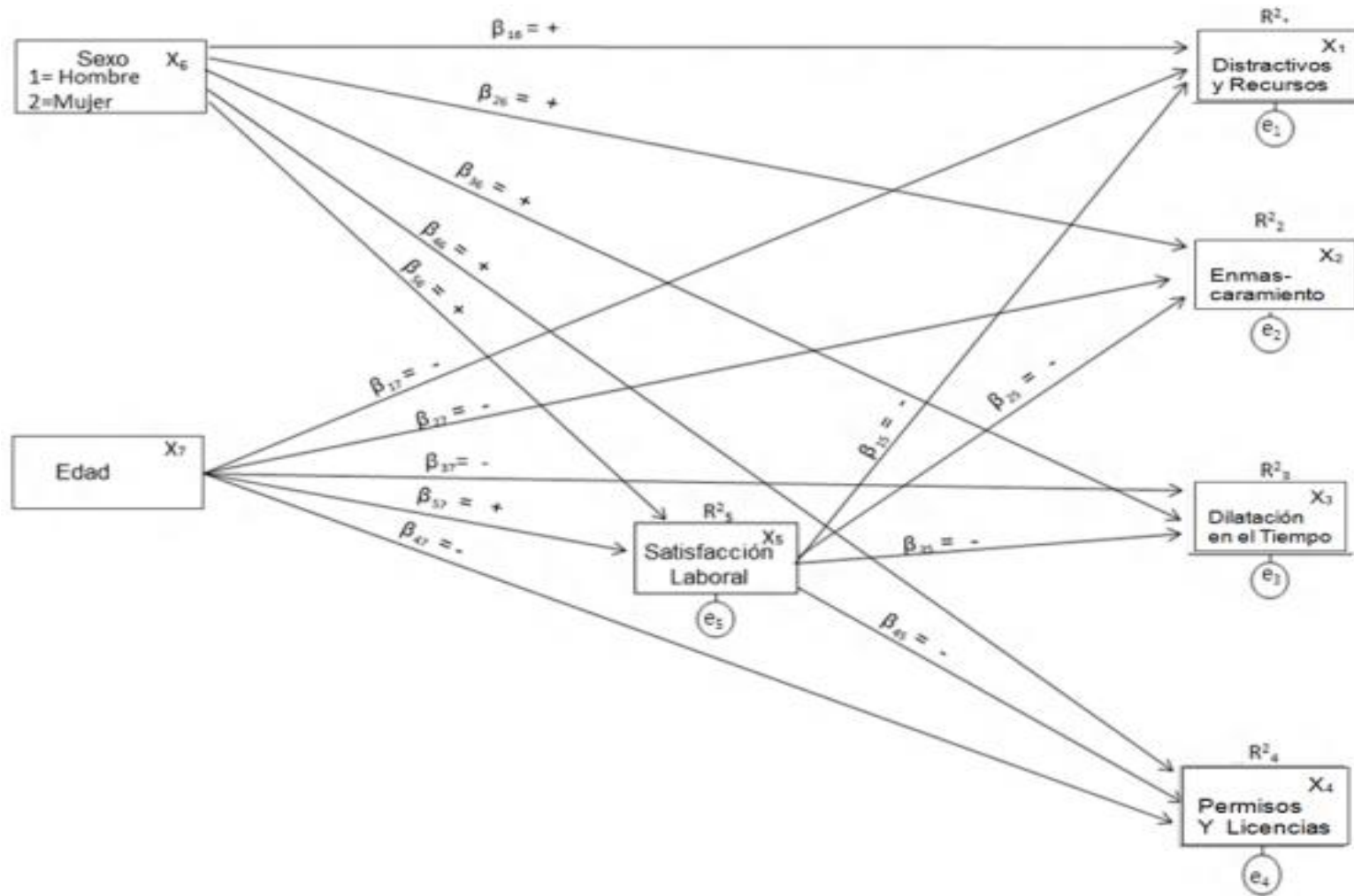


Figura 1: Diagrama de Ruta Propuesto

Definición de variables.

Variables endógenas.

Distractivos y Uso de Recursos

Definición constitutiva: Se refiere a la utilización de bienes de la organización para el beneficio personal y como una forma de aprovechamiento. Alude a conductas poco favorables en el trabajo, aunque exista presencia (Hanisch y Hulin; Latham y Pursell; Bowers; Steers y Rhodes; citado en Boada et al., 2012).

Definición operacional: Sumatoria de las respuestas dadas por el sujeto a los 8 de la subescala Distractivos y Uso de Recursos pertenecientes Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30) de Boada et al. (2012), en la que el puntaje mínimo posible es 8 y el máximo 40, siendo una sumatoria mayor indicativo de una mayor frecuencia de conductas y actitudes relacionadas con los Distractivos y Uso de Recursos.

Enmascaramiento de las situaciones personales.

Definición constitutiva: Se refiere a excusas, fingimientos y simulaciones que implican conductas negativas por parte de los empleados hacia el trabajo y, además, incluye conductas que implican evitarlo o ausentarse de éste (Hanisch y Hulin; Nicholson; Burton et al.; Latham y Pursell; Steers y Rhodes; citado en Boada et al., 2012).

Definición operacional: Sumatoria de las respuestas dadas por el sujeto a los 8 ítems de la subescala Enmascaramiento de las Situaciones Personales pertenecientes a la Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30) de Boada et al. (2012), en la que el puntaje mínimo posible es 8 y el máximo 40, siendo una sumatoria mayor indicativo de una mayor frecuencia de conductas y actitudes relacionadas con el Enmascaramiento de las Situaciones Personales.

Dilatación en el Tiempo.

Definición constitutiva: Alude al retraso, demora y alargamiento de tareas en cuanto a llevar a cabo actividades laborales. Se refiere a conductas poco favorables en el trabajo, aunque exista presencia (Hanisch y Hulin; Latham y Pursell; Bowers; Adler y Golan; Koslowsky; Koslowsky y Dishon-Berkovits; Steers y Rhodes; citado en Boada et al., 2012).

Definición operacional: Sumatoria de las respuestas dadas por el sujeto a los 8 ítems de la subescala Dilatación en el Tiempo pertenecientes a la Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30) de Boada et al. (2012), en la que el puntaje mínimo posible es 8 y el máximo 40, siendo una sumatoria mayor indicativo de una mayor frecuencia de conductas y actitudes relacionadas con la dilatación en el tiempo.

Disfrute de Permisos y Licencias.

Definición constitutiva: Se refiere a factores personales, posibles enfermedades, responsabilidades familiares y problemas de transporte que impidan desempeñar el trabajo o impliquen ausentarse de éste, así como a las barreras de asistencia debido a los accidentes. (Baba; Paget et al.; Thomson et al.; Burton et al.; Ehrenberg et al.; Landstad et al.; Steers y Rhodes; citado en Boada et al., 2012).

Definición operacional: Sumatoria de las respuestas dadas por el sujeto a los 6 ítems de la subescala Disfrute de permisos y Licencias pertenecientes a la Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30) de Boada et al. (2012), en la que el puntaje mínimo posible es 6 y el máximo 30, siendo una sumatoria mayor indicativo de una mayor frecuencia de conductas y actitudes relacionadas con el disfrute de permisos y licencias.

Satisfacción Laboral.

Definición constitutiva: Según Landy y Conte (2005), es una “actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral” (p. 381).

Definición operacional: Sumatoria de las respuestas dadas por el sujeto a los 20 ítems correspondientes a la Versión Corta del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England y Lofquist; citado en Martins y Proença, 2012), en la que el puntaje mínimo posible es 20 y el máximo 100, siendo una sumatoria mayor, indicativo de una mayor Satisfacción Laboral.

Variables exógenas.**Sexo.**

Definición constitutiva: Se refiere a la “condición orgánica, masculina o femenina de los animales y las plantas” (Real Academia Española, 2001).

Definición operacional: Sexo que el sujeto reporta en el Instrumento Final (Ver Anexo A), se utilizará una puntuación de 1 para los hombres y 2 para las mujeres.

Edad.

Definición constitutiva: Se refiere al “tiempo que ha vivido una persona” (Real Academia Española, 2001).

Definición operacional: Número de años cumplidos que el sujeto reporta en el Instrumento Final (Ver Anexo A).

Variables a controlar.

Tipo de organización.

Esta variable será controlada a través de la selección de empresas que correspondan únicamente al sector privado, dado que la mayoría de las investigaciones citadas en el presente estudio, corresponden al sector público (Parada et al., 2006; Gómez y Núñez, 2011; Hamoui et al., 2005; Ortiz, 2003; Traish, 2005; Al-Aameri, 2000).

Empresa privada.

Definición constitutiva: Actividades económicas de una comunidad que no dependen del control gubernamental y que se dirigen hacia la satisfacción de necesidades privadas (Seldon y Pennance, 1987).

Sector de la Economía.

Esta variable será controlada a través de la selección de empresas que correspondan únicamente al sector secundario, en el cual se encuentran las empresas privadas manufactureras encuestadas.

Sector Secundario.

Definición constitutiva: Está constituido por las industrias manufactureras e incluye otras actividades económicas como generación de energía y construcción (Sabino, 1991).

Tipo de investigación

De acuerdo al grado de manipulación de las variables, la presente investigación es del tipo no experimental. Según Kerlinger y Lee (2002), una investigación es no experimental cuando se efectúa “la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo sobre las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o son

inherentemente no manipulables” (p. 504). En la presente investigación, no se manipulan variables, sino que se analiza la influencia de variables socio demográficas (sexo y edad) y la satisfacción laboral sobre el absentismo laboral. Las variables predictoras constituyen aspectos considerados como imposibles o poco éticos de manipular.

Según el lugar en que se realiza la investigación, se trata de un estudio de campo, el cual es definido por Kerlinger y Lee, (2002) como “una investigación no experimental en la que buscan descubrir relaciones e interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en una estructura social real” (pp. 528). En la presente investigación se analizaron las relaciones entre variables en un contexto institucional, dado que el concepto de Absentismo Laboral requiere que estas sean exploradas en su ambiente natural.

Tomando como criterio el grado de conocimiento que se tiene del tema y los objetivos de investigación, la presenta corresponde a una investigación de campo de tipo comprobación de hipótesis en la cual, partiendo de la teoría previa, se genera una hipótesis inicial sobre la relación de influencia esperada entre distintas variables, se observan y miden dichas variables y, a partir del análisis pertinente de los datos, se deducen conclusiones sobre la veracidad o falsedad de la hipótesis (Kerlinger y Lee, 2002).

De igual forma considerando la planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2006) con respecto al grado de conocimiento, la investigación es de tipo explicativo, cuya finalidad es determinar el efecto de las variables edad, sexo y satisfacción laboral sobre el absentismo laboral (Enmascaramiento, Permisos y licencias, Dilatación en el tiempo, Distractivos y uso de recursos), identificando el nivel de varianza explicada por la variabilidad que presenta la variable exógena.

Además con respecto a la forma de recolección de los datos, los investigadores aplicaron la metodología de la investigación por encuesta, por medio de la cual evalúan las características de la poblaciones, mediante la

selección y estudio de muestras aplicando un instrumento o técnica de medición de las variables (Kerlinger y Lee, 2002).

En cuanto al número de mediciones o alcance temporal, la presente investigación es de corte transversal, dado que se realizará una sola medición en el tiempo para describir las variables, así como analizar la interacción entre ellas en un momento temporal específico (Palella y Martins, 2006).

Diseño de investigación

El diseño según la cantidad de sujetos y variables, corresponde a un diseño multivariado de un solo grupo el cual es *ex post facto*, dado que la medición de las variables se realiza en un solo momento y no se llega a manipular ninguna de éstas (Kerlinger y Lee, 2002).

Considerando que la investigación es de tipo explicativo, resulta pertinente el uso del Análisis de Ruta, el cual dado su carácter causal, permite establecer la influencia y relaciones entre las variables endógenas y exógenas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

La característica principal de este diseño es su capacidad para interpretar la influencia conjunta de las variables, empleando una representación de las mismas a través de un diagrama de ruta, el cual guía la conceptualización del problema.

La ventaja que presenta este tipo de diseño es que permite realizar una formulación cuantitativa de las variables propuestas, para así determinar cómo el absentismo varía en función del resto de variables del estudio. Además, se ha de controlar la variable tipo de organización y sector de la economía, restringiendo los resultados al sector económico privado y secundario.

Según Kerlinger y Lee (2002), el análisis de ruta es un método gráfico que permite plantear supuestas influencias directas e indirectas de las variables independientes entre sí y sobre las variables dependientes. Esto permitiría

conceptualizar el problema de investigación, así como probar hipótesis complejas. Dichos diagramas se fundamentan en el análisis de regresión, en donde la influencia entre las variables se refleja en los coeficientes de regresión.

Las variables a analizar en el presente estudio, serán identificadas de la siguiente manera: X_1 : Enmascaramiento, X_2 : Permisos y licencias, X_3 : Dilatación en el Tiempo, X_4 : Distractivos y uso de recursos, X_5 : Satisfacción Laboral, X_6 : Sexo X_7 : Edad.

En la presente investigación, se realizará el cálculo de 14 regresiones simples (β_{15} , β_{16} , β_{17} , β_{25} , β_{26} , β_{27} , β_{35} , β_{36} , β_{37} , β_{45} , β_{46} , β_{47} , β_{56} , β_{57}) que hacen referencia a las 14 relaciones de influencia que se encuentran previstas según la revisión bibliográfica, además de 5 regresiones múltiples para las variables Distractivos y Uso de Recursos (R^2_1), Enmascaramiento de Situaciones Personales (R^2_2), Dilatación en el tiempo (R^2_3), Disfrute de Permisos y Licencias Distractivos (R^2_4) y Satisfacción Laboral (R^2_5), que darán cuenta de la influencia conjunta de dos o más variables exógenas sobre las variables endógenas.

De igual forma, se reportarán respectivamente los errores, que representan la proporción de varianza que no es explicada por la influencia conjunta de las variables predictoras (e_1 , e_2 , e_3 , e_4 , e_5).

Tomando en cuenta la revisión teórica en cuanto al comportamiento de las variables implicadas en este estudio, así como el nivel de medición de éstas, se considera pertinente el planteamiento de la regresión múltiple como análisis estadístico fundamental de la investigación.

En cuanto al análisis de regresión, para proceder al cálculo de los respectivos coeficientes han se cumpliste los supuestos estadísticos de no-linealidad, independencia, normalidad, linealidad y homocedasticidad, que subyacen a la regresión múltiple la cual es base del análisis de ruta. (Hair et al., Kerlinger y Lee, Keith; citados en Peña, 2007).

Para llevar a cabo dicho análisis de ruta, ha de tomarse en consideración lo planteado por Wolfle (citado en Peña, 2007) ya que, según este autor, el procedimiento se resume en cinco pasos fundamentales:

1. Identificar las variables endógenas en el modelo.
2. Para cada una de las variables endógenas, se debe conformar el bloque de variables con rutas directas hacia dichas variables.
3. Efectuar el análisis de regresión para cada bloque, y así se tendrían los estimados de los coeficientes de rutas para los efectos directos. En el caso que se tenga una variable predictora, se realiza una regresión simple y en el caso de que se tengan dos o más variables predictoras, se emplea un análisis de regresión múltiple simultáneo.
4. Graficar el diagrama resultante.
5. De existir rutas indirectas en el modelo, se calculan también estos efectos.

Además, este diseño permite obtener tres tipos generales de efectos: el efecto directo, el efecto indirecto y el efecto total. El efecto directo viene dado por el coeficiente de regresión entre la variable predictora y la predicha, permitiendo conocer si existe una relación entre las dos variables. El efecto indirecto es el producto de los coeficientes de rutas indirectas entre una variable y otra, y el efecto total es la suma de los efectos directos e indirectos (Wolfle; Robles; citados en Peña, 2007).

Diseño Muestral

La muestra estuvo constituida por el personal administrativo de cuatro empresas del sector privado de la Gran Caracas, pertenecientes a la rama de actividad económica del sector secundario, el cual comprende industrias manufactureras y actividades como construcción y generación de energía (Sabino, 1991).

Específicamente, las empresas objeto de estudio fueron, en primer lugar, Teleplastic C.A., la cual se encarga de producir y comercializar películas de polietileno y polipropileno, además de productos plásticos. En segundo lugar, Inversiones Servioil C.A., la cual se encarga de prestar servicios de asesoría, asistencia tecnológica y capacitación en el área de Tribología e Ingeniería en Lubricación; ambas están ubicadas en la Av. Intercomunal Guarenas-Guatire, municipio Zamora.

En tercer lugar, Anayansi C.A., empresa encargada de la elaboración y distribución de material, de empaques, materias primas e insumos para el sector licorero, alimenticio y farmacéutico, con sede en Caracas, municipio Libertador, Av. Tamanaco, Edificio Centro Lido. La cuarta empresa corresponde a Colgate-Palmolive C.A. dedicada a la fabricación, distribución y venta de productos de higiene bucal, higiene personal y limpieza del hogar, ubicada en Caracas, municipio Sucre, Av. Principal de los Cortijos.

La selección de las empresas se realizó a través de un muestreo no probabilístico de tipo propositivo, lo cual implica que la muestra se buscó según el uso de juicios deliberados, tomando en cuenta tanto la intención, como el objetivo de la investigación (Kerlinger y Lee, 2002).

El juicio se refiere al hecho que la muestra tomada está constituida por sujetos que forman parte del personal administrativo de la empresa. De esta forma, el criterio de inclusión de la empresa en la muestra de estudio consistió en formar parte del sector económico secundario, ser empresa del sector privado de la economía, además de ubicarse en la Gran Caracas. El criterio de inclusión de los sujetos en dicha muestra consistió en ser parte del personal administrativo de la empresa y tener más de tres meses trabajando en dicha institución. Se consideró la posibilidad de acceso autorizado a la organización, así como la disponibilidad que presenten los miembros de la organización para completar los instrumentos.

En referencia al tamaño de la muestra, autores como Gardner (citado en Argibay, 2009) indican que lo más pertinente va desde una cantidad mínima de cinco sujetos por predictor, hasta sugerencias de al menos 30 sujetos por predictor, mientras que algunos sugieren que siempre hay que tener como mínimo una muestra de 400 sujetos.

Tomando en cuenta las recomendaciones de los autores y la cantidad de variables predictoras de este estudio (las cuales son tres: Sexo, Edad y Satisfacción Laboral) se planteó un uso de mínimo de 90 sujetos en la muestra, considerando el criterio de 30 sujetos por predictor, para garantizar la estabilidad de las mediciones, se estableció tomar igual cantidad de sujetos por cada una de las empresas (40 sujetos por empresa), planteando así una muestra de 160 sujetos. De esta forma tras la recolección de datos se obtuvo la muestra requerida para el análisis.

Sólo fue encuestado el personal administrativo, el cual se define como el talento humano que, a través de diversas técnicas, procedimientos y procesos (como planeamiento, organización, dirección y control), permite que las empresas se muevan hacia la consecución de sus objetivos (Rodríguez, 2009). La elección de los sujetos dentro del personal administrativo de cada empresa se realizó de manera arbitraria, según la disponibilidad del personal para participar en el estudio.

Instrumentos

Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30) de Boada et al. (2012), Primera Versión (Ver Anexo B)

La Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30) se basa en el Modelo de Steers y Rhodes (1990), en el cual la conducta de asistencia al trabajo se encuentra influida por diversos factores, tales como la motivación para asistir y sus capacidades. Dichos factores se encuentran relacionados con otros aspectos como condiciones económicas, y el compromiso organizacional.

Además, en la revisión bibliográfica, se evidencia que las evaluaciones con respecto a las conductas de abandono del trabajo se limitan a las ausencias físicas a éste, y a indicadores de retraso en la hora de llegada, por lo que se plantea la necesidad de elaborar un instrumento que sea auto informado y en idioma español, realizando un análisis de factores que dio como resultado cuatro subescalas (Boada et al., 2012).

La escala CAdT-30 de Boada et al. (2012) es un instrumento auto administrado que posee 30 ítems, con un formato de respuesta de escala tipo Likert de 5 puntos, donde “Nunca” está representado por el 1 y “Siempre” por el 5. Las puntuaciones de los sujetos pueden ubicarse en un rango entre 30 y 150. Se encuentra conformado por cuatro sub-escalas que son las que se utilizarán en la presente investigación para evaluar la puntuación de los participantes en cada uno de los factores que la conforman, es decir, que se trabaja según la sumatoria de las puntuaciones obtenidas de las respuestas dadas por los sujetos en cada una de las sub escalas, en lugar de obtener una sumatoria global en la escala.

En este sentido, el factor “Enmascaramiento de las situaciones personales” será medido en los 8 ítems que posee la sub-escala, los cuales son los ítems 2, 4, 6, 10, 17, 21, 24 y 29, donde las puntuaciones de los sujetos pueden ubicarse en un rango entre 8 y 40. Posee una consistencia interna de 0.842, calculada a partir de una muestra de 356 empleados residenciados en la Comunidad Autónoma de Cataluña, donde la edad promedio es de 35 años, con una desviación de 12,2 años, un promedio de 6,81 años en su trabajo actual y de 9,98 años en su profesión. Los autores de la escala consideran que los coeficientes de fiabilidad obtenidos son adecuados tanto para ésta, como para el resto de las sub-escalas, incluso considerando el reducido número de ítems de cada sub-escala (Boada et al., 2012).

Para el caso del factor “Disfrute de permisos y licencias”, éste será medido en los 6 ítems que posee la sub-escala, los cuales son los ítems 5, 11, 15, 20, 23 y 27, donde las puntuaciones de los sujetos pueden ubicarse en un

rango entre 6 y 30. La sub-escala de “Disfrute de permisos y licencias”, posee una consistencia interna de 0.862, la cual resulta adecuada en opinión de Boada et al. (2012), considerando el reducido número de ítems.

En cuanto al factor “Dilatación en el tiempo”, éste será medido en los 8 ítems que posee la sub-escala, los cuales son los ítems 3, 7, 9, 13, 16, 18, 25 y 28, donde las puntuaciones de los sujetos pueden ubicarse en un rango entre 8 y 40. Posee una consistencia interna de 0.701, la cual es adecuada a pesar de ser la menor de las cuatro sub-escalas y resulta un instrumento apropiado para evaluar las conductas y actitudes mencionadas anteriormente (Boada et al., 2012).

El cuarto factor es el de “Distractivos y uso de recursos”, el cual será cuantificado en los 8 ítems que posee la sub-escala, los cuales son los ítems 1, 8, 12, 14, 19, 22, 26 y 30, donde las puntuaciones obtenidas por los sujetos pueden ubicarse en un rango de entre 8 y 40. Posee una alta consistencia interna, de 0.856, que (según la opinión de los autores) se considera adecuada a pesar de la reducida cantidad de ítems, como se ha mencionado para las demás subescalas del mismo instrumento (Boada et al., 2012).

Las subescalas Enmascaramiento, Permisos y Licencias, Dilatación en el tiempo y Distractivos y usos de recursos de la escala de Conducta de Abandono del Trabajo (CAAdT-30) de Boada et al. (2012), se encuentra lista para ser aplicada a la muestra de estudio, considerando la alta consistencia interna de las sub escalas, aun cuando tienen una cantidad reducida de ítems, lo que resulta favorable para fines de la investigación, pues permite abordar una variedad de conductas de abandono del trabajo con una cantidad de ítems pertinente y que no generará cansancio en los participantes.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (Versión Corta) de Weiss, Dawis, England y Lofquist (citado en Martins y Proença, 2012) (Ver Anexo C):

El objetivo del estudio realizado por Martins y Proença (2012) era llevar a cabo una validación de la versión corta del Minnesota Satisfaction Questionnaire, que se encuentra traducido del inglés al portugués, entendiendo la satisfacción laboral como el afecto de tipo positivo que resulta de una evaluación respecto a si un trabajo cumple las necesidades del empleado (Fisher; citado en Martins y Proença, 2012).

La versión corta del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England y Lofquist; citado en Martins y Proença, 2012) es un instrumento que posee 20 ítems, con un formato de respuesta de escala tipo Likert de 5 puntos, donde “Muy insatisfecho con este aspecto de mi trabajo” está representado por el 1 y “Muy satisfecho con este aspecto de mi trabajo” por el 5. Las puntuaciones de los sujetos pueden ubicarse en un rango entre 100 y 20. Posee una consistencia interna cuyo rango se encuentra entre 0.85 y 0.91. Dichos datos fueron obtenidos de una muestra perteneciente a un hospital público de una región de Portugal. Las edades de los encuestados oscilaba entre los 22 y 74 años, con una media de 43,4 años, siendo la proporción de mujeres que respondieron (79.3%) mayor a la de los hombres (16.4%).

Al considerarse la diferencia en el idioma y una vez realizada la traducción de la escala por parte de los autores del presente trabajo de grado (Ver Anexo C para dicha traducción inicial), se realizó una validación a través de un juicio de expertos. Dichos jueces son profesores de la Universidad Católica Andrés Bello y fueron seleccionados considerando la experticia en el área y en los procedimientos de investigación. Los mismos aceptaron voluntariamente ser parte de proceso de validación que consistió en evaluar la adecuación de la escala, tanto al contexto venezolano, como específicamente a la muestra objetivo de la presente investigación, considerando la pertinencia de los términos, la adaptación, comprensión de los ítems y redacción de las instrucciones.

Una vez obtenidos los resultados de la validación se realizó un análisis ítem por ítem para considerar aquellas coincidencias y diferencias entre los jueces en cuanto a modificaciones de los ítems. Producto de este análisis es la escala modificada del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Versión Corta) de Weiss, Dawis, England y Lofquist (citado en Martins y Proença, 2012). Además, se tomaron en cuenta sugerencias de la profesora guía respecto a algunos términos de los ítems, la redacción de las instrucciones de la escala y la cantidad de puntos de la escala (que fueron aumentados a 6, donde 1 representa “Muy insatisfecho con este aspecto de mi trabajo”, y 6 representa “Muy satisfecho con este aspecto de mi trabajo”). Esta última modificación tuvo como objetivo, evitar el efecto de tendencia central en las respuestas.

Sexo y Edad

Serán evaluados con 2 ítems adicionales agregados al instrumento final (Ver Anexo A), los cuales son: Edad: _____ Sexo: F _____ M _____

Procedimiento

Una vez aprobado el proyecto de investigación, se procedió a la revisión del instrumento propuesto (Ver Anexo D), mediante el juicio de expertos, el procedimiento de validación consistió, en primer lugar, en considerar (conjuntamente: los investigadores y la profesora guía) los jueces expertos a quienes se les solicitaría su colaboración de acuerdo a su experticia en el área de la Psicología Industrial y en los procedimientos de investigación. De esta forma, se solicitó la colaboración a los profesores de forma personal y directa. Los profesores que aceptaron fueron Oly Negrón y Gustavo Peña. Una vez obtenida la respuesta de los jueces, se realizaron los ajustes necesarios para la adecuada aplicación de los instrumentos a la muestra objetivo, considerando que las instrucciones y los ítems sean comprensibles, así como la correcta traducción y adaptación de los ítems de la escala de Satisfacción Laboral (la versión corta del Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss, et al., citado

en Martins y Proença, 2012), obteniéndose así la escala final, expuesta en el documento definitivo (Ver Anexo A).

Las empresas que participaron en la presente investigación son Teleplastic C.A., Inversiones Servioil C.A., Anayansi C. A. y Colgate-Palmolive C.A. Se estableció el contacto con el personal gerencial del departamento de RRHH, para determinar así la disposición y condiciones necesarias para una ejecución adecuada de la aplicación del instrumento elaborado.

De esta forma, se procedió a la realización del muestreo, el cual consistió en determinar aquel personal administrativo de la empresa al cual la gerencia tenía la posibilidad de brindar acceso, con la finalidad de determinar los sujetos que conformarían la muestra, esto permitió establecer tiempo destinado a la recopilación de los datos dentro de cada institución. Antes de la aplicación del instrumento, se solicitó consentimiento informado a los sujetos de la muestra.

Se destinó una caja de cartón sellada para cada una de las empresas, identificada con el logo de la universidad y la frase “Tesis de Psicología Industrial” la cual contaba con una abertura por donde los participantes colocaron sus encuestas una vez contestadas de esta forma se les garantizó que los miembros del personal gerencial de la empresa no tuviesen acceso individual a las respuestas dadas, lo que permite que los sujetos puedan responder con mayor confianza, dicha caja se ubicó en un lugar accesible dependiendo de la empresa comedor o recepción.

Para finalizar, se llevó a cabo la carga de datos en la base del programa estadístico SPSS 19 - IBM SPSS Statistics de 64 Bit, y se realizaron los análisis estadísticos de regresión y descriptivos de los datos, así como la contrastación de hipótesis, analizando de esta manera los resultados y emitiendo conclusiones obtenidas a partir del análisis estadístico (Ver Anexo E). Así como su correspondencia o no con las bases teóricas expuestas en la presente investigación.

Análisis de datos

Los cálculos necesarios para el análisis de los datos obtenidos en la investigación se realizaron mediante el paquete estadístico SPSS 19 - IBM SPSS Statistics de 64 Bit (Ver Anexo E).

Antes de llevar a cabo la contrastación de las hipótesis planteadas, se consideraron los indicadores psicométricos de las pruebas, se realizó un Análisis de Confiabilidad (Alfa de Cronbach y Análisis ítem por ítem) para los ítems de las Escalas del Instrumento Final (Ver Anexo A), es decir, Satisfacción laboral, Distractivos y Uso de Recursos, Enmascaramiento de las Situaciones Personales, Dilatación en el Tiempo y Disfrute de Permisos y Licencias.

Estos procedimientos se realizaron con el objetivo de verificar la consistencia interna de dichas escalas así como la variación de dicha consistencia al eliminar cada uno de los ítems que las componen. El criterio de confiabilidad utilizado en el análisis ha sido tomado de Magnusson (1972) con lo cual correlaciones mayores a 0.70 indican una alta confiabilidad. A continuación se presentan las confiabilidades (Coeficiente de Consistencia Interna Alfa de Cronbach) para cada escala del instrumento.

Tabla 1.

Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Satisfacción Laboral.

Alfa de Cronbach	N of Ítems
,897	20

Tabla 2.

Análisis Ítem por ítem de la Escala de Satisfacción Laboral.

	Media de la Escala si se Elimina el Ítem	Varianza de la Escala si se Elimina el ítem	Corrección de la Correlación Ítem-Total	Alfa de Cronbach si se Elimina el Ítem
Satisfacción Laboral1	84,36	248,056	,474	,894
Satisfacción Laboral2	84,87	248,454	,345	,897
Satisfacción Laboral3	84,61	243,522	,519	,892
Satisfacción Laboral4	84,61	238,314	,616	,890
Satisfacción Laboral5	85,22	237,845	,537	,892
Satisfacción Laboral6	85,16	237,382	,585	,890
Satisfacción Laboral7	84,84	244,120	,364	,898
Satisfacción Laboral8	84,36	240,560	,560	,891
Satisfacción Laboral9	84,43	240,033	,610	,890
Satisfacción Laboral10	84,79	244,168	,474	,894
Satisfacción Laboral11	84,37	238,788	,642	,889
Satisfacción Laboral12	85,55	246,148	,377	,896
Satisfacción Laboral13	85,88	243,715	,425	,895
Satisfacción Laboral14	85,41	234,961	,582	,890
Satisfacción Laboral15	85,09	234,576	,671	,888
Satisfacción Laboral16	84,67	237,908	,649	,889
Satisfacción Laboral17	85,28	241,219	,494	,893
Satisfacción Laboral18	85,45	244,501	,400	,896
Satisfacción Laboral19	85,38	233,418	,595	,890
Satisfacción Laboral20	84,86	236,967	,599	,890

En relación a los resultados expresados en la Tabla 1, se obtuvo un índice Alfa de Cronbach de 0.897, lo que indica según el criterio establecido una alta confiabilidad, con lo cual los 20 ítems pertenecientes a esta escala (Satisfacción Laboral) midieron consistentemente la misma dimensión de un rasgo. Así mismo el índice de confiabilidad no presentó variaciones significativas cuando se calculó eliminando cada uno de los ítems de dicha escala (Ver Tabla 2).

Tabla 3.

Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Distractivos y Uso de Recursos.

Alfa de Cronbach	N of Ítems
,805	8

Tabla 4.

Análisis Ítem por ítem Escala de Distractivos y Uso de Recursos.

	Media de la Escala si se Elimina el Ítem	Varianza de la Escala si se Elimina el ítem	Corrección de la Correlación Ítem-Total	Alfa de Cronbach si se Elimina el Ítem
Distractivos y uso de recursos1	11,40	20,405	,477	,791
Distractivos y uso de recursos8	11,44	19,656	,551	,778
Distractivos y uso de recursos12	11,44	21,996	,414	,798
Distractivos y uso de recursos14	11,67	19,179	,700	,753
Distractivos y uso de recursos19	12,09	23,029	,485	,790
Distractivos y uso de recursos22	11,84	20,082	,547	,778
Distractivos y uso de recursos26	12,14	22,233	,500	,786
Distractivos y uso de recursos30	11,87	21,813	,516	,784

Según lo reportado en la Tabla 3, la Escala de Distractivos y Uso de Recursos obtuvo un índice de Alfa de Cronbach de 0.805, lo que indica una alta confiabilidad, con lo cual los 8 ítems que la componen midieron consistentemente la misma dimensión de un rasgo. Además el índice de confiabilidad no presentó variaciones significativas cuando se calculó eliminando cada uno de los ítems de dicha escala (Ver Tabla 4).

Tabla 5.

Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Enmascaramiento de las Situaciones Personales.

Alfa de Cronbach	N of Ítems
,796	8

Tabla 6.

Análisis Ítem por ítem Escala de Enmascaramiento de las Situaciones Personales.

	Media de la Escala si se Elimina el Ítem	Varianza de la Escala si se Elimina el ítem	Corrección de la Correlación Ítem-Total	Alfa de Cronbach si se Elimina el Ítem
Enmascaramiento2	8,11	7,434	,444	,788
Enmascaramiento4	8,22	7,895	,561	,767
Enmascaramiento6	7,99	7,472	,392	,801
Enmascaramiento10	8,19	7,814	,501	,774
Enmascaramiento17	8,17	8,154	,497	,776
Enmascaramiento21	8,17	7,755	,539	,769
Enmascaramiento24	8,18	7,734	,551	,767
Enmascaramiento29	8,20	7,457	,689	,748

Con respecto a los resultados expresados en la Tabla 5, se obtuvo un índice Alfa de Cronbach de 0.796 lo que indica según el criterio establecido una alta confiabilidad, por lo que los 8 ítems pertenecientes a la escala de Enmascaramiento de las Situaciones Personales midieron consistentemente la misma dimensión de un rasgo. El índice de confiabilidad no presentó variaciones significativas cuando se calculó eliminando cada uno de los ítems de dicha escala (Ver Tabla 6).

Tabla 7.

Estadísticos de Confiabilidad para la Escala de Dilatación en el Tiempo.

Alfa de Cronbach	N of Ítems
,835	8

Tabla 8.

Análisis Ítem por ítem Escala de Dilatación en el Tiempo.

	Media de la Escala si se Elimina el Ítem	Varianza de la Escala si se Elimina el ítem	Corrección de la Correlación Ítem-Total	Alfa de Cronbach si se Elimina el Ítem
Dilatación en el tiempo3	10,33	19,717	,542	,820
Dilatación en el tiempo7	9,91	18,276	,447	,837
Dilatación en el tiempo9	10,18	17,804	,636	,806
Dilatación en el tiempo13	10,11	18,304	,583	,814
Dilatación en el tiempo16	10,22	18,109	,666	,803
Dilatación en el tiempo18	10,43	20,437	,484	,827
Dilatación en el tiempo25	10,20	17,655	,677	,801
Dilatación en el tiempo28	10,24	18,474	,538	,820

En la Tabla 7 se presenta el Coeficiente de Fiabilidad para el caso de la Escala de Dilatación en el Tiempo el cual corresponde a un Alfa de Cronbach de 0.835, lo que indica según el criterio establecido una alta confiabilidad, es decir que los 8 ítems pertenecientes a la escala midieron consistentemente la misma dimensión de un rasgo. El índice de confiabilidad no presentó variaciones significativas cuando se calculó eliminando cada uno de los ítems de dicha escala (Ver Tabla 8).

Tabla 9.

Estadísticos de confiabilidad para la Escala de Permisos y Licencias.

Alfa de Cronbach	N of Ítems
,759	6

Tabla 10.

Análisis Ítem por ítem Escala de Permisos y Licencias.

	Media de la Escala si se Elimina el Ítem	Varianza de la Escala si se Elimina el ítem	Corrección de la Correlación Ítem-Total	Alfa de Cronbach si se Elimina el Ítem
Permisos y licencias5	11,86	28,270	,548	,714
Permisos y licencias11	12,09	29,980	,527	,723
Permisos y licencias15	11,91	27,859	,632	,696
Permisos y licencias20	11,03	24,986	,557	,710
Permisos y licencias23	11,29	29,655	,359	,762
Permisos y licencias27	10,69	26,679	,458	,740

Los resultados expresados en la Tabla 9, indican que se obtuvo un índice Alfa de Cronbach de 0.759 el cual refiere una alta confiabilidad, por lo que los 6 ítems pertenecientes a la Escala de Permisos y Licencias midieron consistentemente la misma dimensión de un rasgo. El índice de confiabilidad no presento variaciones significativas cuando se calculó eliminando cada uno de los ítems de dicha escala (Ver Tabla 10).

De esta forma cada una de las escalas que componen el Instrumento Final (Ver Anexo A) indicaron una confiabilidad alta, es decir, los ítems que forman cada una de las subescalas midieron un mismo constructo y estaban altamente correlacionados. No se requirió extraer algún ítem dado que el indicador de confiabilidad no variaba significativamente en ninguna de las escalas al ser extraídos los mismos, considerando la cantidad de varianza explicada que aporta cada ítem al test en general.

Posteriormente se llevó a cabo el análisis descriptivo pertinente para cada una de las variables estudiadas con la finalidad de observar la distribución estadística de los datos, considerando su nivel de medida y la naturaleza de la variable.

En el Análisis Previo de los datos, se reportaron los estadísticos descriptivos de Frecuencia, Media, Desviación Típica y Varianza para las

variables Edad, Satisfacción Laboral, Enmascaramiento de las Situaciones Personales, Disfrute de Permisos y Licencias, Dilatación en el Tiempo, Distractivos y Usos de Recursos. Así como el coeficiente de Asimetría y Curtosis, para determinar la forma de la distribución de los datos. Para el caso de la variable sexo se reportó la frecuencia obtenida dado que corresponde a una variable nominal.

Para el análisis de datos y el cálculo de los resultados de la investigación se contó con una muestra que estuvo conformada por 160 sujetos del personal administrativo de cuatro empresas dedicadas a la actividad económica del sector secundario de la economía pertenecientes al sector privado y ubicadas en de la Gran Caracas.

Se contó con la participación de 40 sujetos por empresa, lo que representa un 25% de la muestra total. En lo que se refiere al sexo de los encuestados, un 35% de la muestra corresponde al sexo masculino ($n=56$), y un 65% al sexo femenino ($n=104$), lo cual indica que la mayoría de los sujetos de la muestra son mujeres.

En lo que se refiere a la edades de los encuestados, éstas variaron entre los 20 y 68 años, siendo el promedio de 37,35 años ($DT=10,719$) con un Coeficiente de Variación (CV) de 28% lo que indica que los datos son muy heterogéneos es decir se encuentran muy dispersos.

La población se encuentra distribuida de forma que la mayor cantidad de los datos se encuentran agrupados hacia los valores más bajos de esta variable (Asimetría=0,691), es decir que existe una mayor cantidad de sujetos cuya edad se encuentra entre las más bajas de toda la muestra.

A su vez, la variable edad presenta una distribución platicurtica (Curtosis=-0,122) lo que sugiere un reducido grado de concentración de los datos alrededor de la edad promedio. Sin embargo dichos datos de ajustan a una distribución de probabilidad normal evidenciado por el indicador estadístico

Kolmogorov-Smirnov = 0,107, (Sig = 0,000; $p < 0,05$) por lo que se infiere que la muestra ha sido extraída de una población con distribución normal (Ver Figura 2).

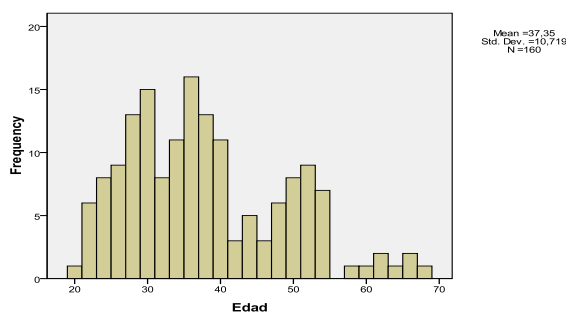


Figura 2: Histograma de la Variable Edad.

Por su parte la variable Satisfacción Laboral obtuvo una media de 89,43 y una desviación típica de 16, 28 (Ver Tabla 11). Con un CV de 18% se indica que los datos son heterogéneos es decir se encuentran dispersos.

Esta distribución presenta una asimetría negativa (Asimetría=-,591) es decir que muestra una mayor concentración de los datos hacia la derecha, lo cual indica que la mayoría del personal administrativo mostró mayores niveles de Satisfacción Laboral.

Asimismo, se observa que la distribución tiene una forma leptocúrtica (Curtosis=0,103) lo que sugiere un elevado grado de concentración de los datos alrededor del valor promedio (Figura 3).

Tabla 11.

Análisis Descriptivo de la variable Satisfacción Laboral.

[illegible]

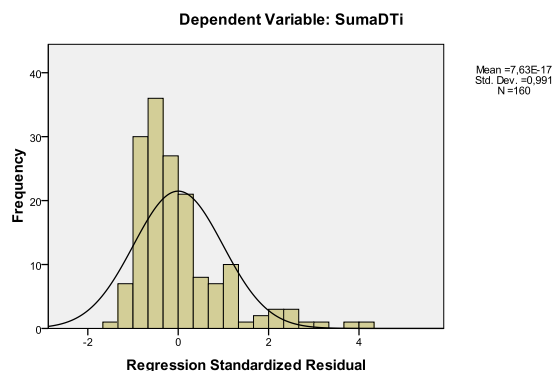


Figura 6: Histograma de la Distribución de los Datos de la Variable Dilatación en el Tiempo.

Por su parte la variable Disfrute de Permisos y Licencias obtuvo una media de 13,77 y una desviación típica de 6,19 (Ver Tabla 15). Con un CV de 45% se indica que los datos son muy heterogeneos es decir se encuentran muy dispersos.

Esta distribución presenta una asimetría positiva (Asimetría=0,763), es decir que muestra una mayor concentración de los datos hacia la izquierda, lo cual indica que la mayoría del personal administrativo reportó menor frecuencia de conductas que implican atribuir a factores personales, posibles enfermedades, responsabilidades familiares y problemas de transporte como causas que le impiden desempeñar el trabajo o le hacen ausentarse de éste. (Ver Figura 7).

Asimismo, se observa que la distribución tiene una forma mesocúrtica (Curtosis= -0,043) lo que sugiere un grado de concentración medio alrededor del valor promedio.

Tabla 15.

Análisis Descriptivo de la variable Disfrute de Permisos y Licencias.

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típica	Varianza	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Estadístico
SumaPermisosLic	160	24,00	6,00	30,00	13,7750	6,19185	38,339	,763	,192	-,043	,381
N valido (según lista)	160										

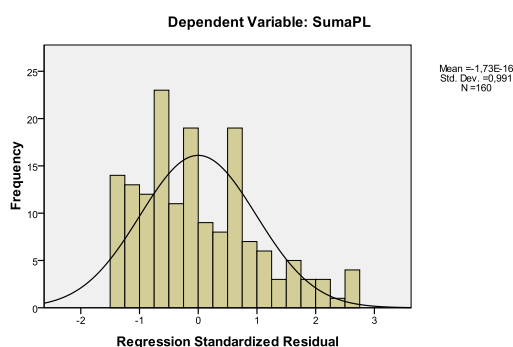


Figura 7: Histograma de la Distribución de los Datos de la Variable Disfrute de Permisos y Licencias.

Posteriormente se procedió a la verificación de los supuestos estadísticos del análisis de regresión. Kingsolver y Schemske (citado en Ortiz, 2000), refieren que las relaciones entre las variables son lineales, causales y aditivas, en tanto los residuales de cada variable no deben presentar correlaciones con las variables que preceden al modelo, lo que quiere decir que los residuos han de ser independientes. Esto se verificó mediante el estadístico Durbin-Watson, el cual mide el grado de auto correlación entre los residuos, si el estadístico está próximo a 2, los residuos no están correlacionados.

En el caso del supuesto de Normalidad se estimó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para contrastar la normalidad del conjunto de datos, así como los gráficos pertinentes (PP-Plot), con la finalidad de detectar errores de codificación y datos atípicos o faltantes, considerando el posible impacto en el análisis, así como la comprobación de los supuestos, que son un requisito para el Análisis de Regresión.

De igual forma, supone la no causación recíproca. El supuesto de Linealidad se verificó mediante el análisis visual del gráfico de dispersión producto de la regresión. El supuesto de Multicolinealidad el cual refiere a la ausencia de correlación entre las variables predictoras del modelo se verificó mediante el estadístico de Tolerancia y VIF. El supuesto de Homogeneidad de Varianza mediante el Test de Levene. Además, las variables deben estar medidas sobre una escala de intervalos y, finalmente, dichas variables deben medirse sin errores.

En el caso de la variable Satisfacción Laboral se cumple el supuesto de normalidad (Ver Tabla 16) según el indicador estadístico Kolmogorov-Smirnov = 0,098 el cual es estadísticamente significativo (Sig = 0,000; $p < 0,05$) por lo que se infiere que la muestra ha sido extraída de una población con distribución normal, por lo que los datos se ajustan a una distribución de probabilidad normal (Ver Figura 8).

Tabla 16.

Test de Normalidad para la variable Satisfacción Laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaSatisfLab	,098	160	,001	,971	160	,002

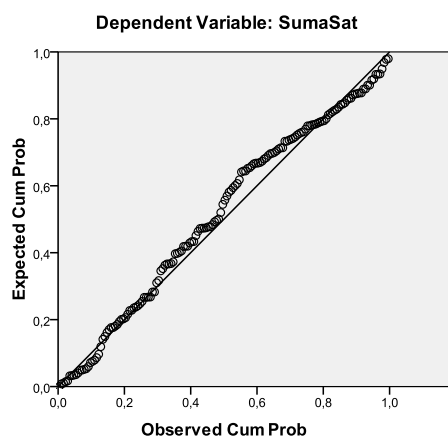


Figura 8: Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Satisfacción Laboral.

Con respecto al supuesto de Homocedasticidad se consideró el Test de Homogeneidad de las Varianzas. En el caso de la variable Satisfacción Laboral el estadístico F de la prueba de Levene (basándose en la media como valor central) es igual a 1,016 que presenta un nivel de significación crítico igual a 0,315.

Esto significa que no puede rechazarse la hipótesis nula para los niveles de significación establecido 5%, por lo tanto, concluimos que la diferencia de varianzas muestrales no es significativa es decir se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas para la variable Satisfacción Laboral (Ver Tabla 17).

Tabla 17.

Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Satisfacción Laboral.

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
SumaSatisfLab	Basado en la Media	1,679	1	158	,197

Con respecto a los residuales de cada variable, para proceder con el análisis estos deben ser independientes, esto se verificó mediante el estadístico Durbin-Watson el cual para el caso de la variable Satisfacción Laboral es $d = 1,753$ cercano al criterio de 2, lo cual indica que no se encuentra autocorrelación entre los residuos, es decir que son independientes cumpliéndose así el supuesto de Independencia de los errores. Además no se cumple el supuesto de Linealidad para esta variable (Ver Figura 9).

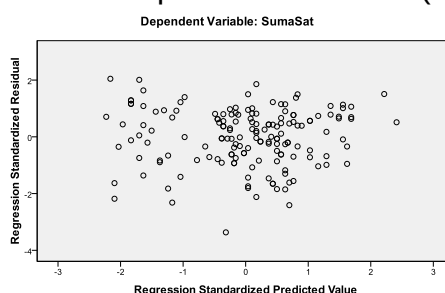


Figura 9: Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Satisfacción Laboral.

Para la variable sexo se presenta una alta Tolerancia (0,943) y por tanto una pequeña VIF (1,060) lo cual nos indica que no presenta colinealidad, de igual forma para el caso de la Edad se cumple el supuesto de no colinealidad (Tolerancia=0,943; VIF: 1,060).

En el caso de la variable Distractivos y Uso de Recursos se cumple el supuesto de Normalidad (Ver Tabla 18) según el indicador estadístico Kolmogorov-Smirnov = 0,167, el cual es estadísticamente significativo (Sig = 0,000; $p < 0,05$) por lo que se infiere que la muestra ha sido extraída de una población con distribución normal, por lo que los datos se ajustan a una distribución de probabilidad normal (Ver Figura 9).

Tabla 18.

Test de Normalidad para la Variable Distractivos y Uso de Recursos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaDistracRec	,167	160	,000	,856	160	,000

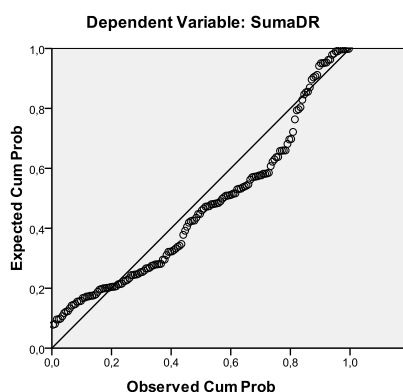


Figura 10: Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Distractivos y Uso de Recursos.

Con respecto al supuesto de Homocedasticidad se consideró el Test de Homogeneidad de las Varianzas. En el caso de la variable Distractivos y Uso de Recursos el estadístico F de la prueba de Levene (basándose en la media

como valor central) es igual a 1,016 que presenta un nivel de significación crítico igual a 0,315.

Esto significa que no puede rechazarse la hipótesis nula para los niveles de significación establecido 5%, por lo tanto, concluimos que la diferencia de varianzas muestrales no es significativa es decir se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas para la variable Distractivos y Uso de Recursos (Ver Tabla 19).

Tabla 19.

Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Distractivos y Uso de Recursos.

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
SumaDistracRec	Basado en la Media	1,016	1	158	,315

Con respecto a los residuales de cada variable, para proceder con el análisis estos deben ser independientes, esto se verificó mediante el estadístico Durbin-Watson el cual para el caso de la variable Distractivos y Uso de Recursos es $d = 1,755$ cercano al criterio de 2, lo cual indica que no se encuentra autocorrelación entre los residuos, es decir que son independientes cumpliéndose así el supuesto de Independencia de los errores. Además se cumple el supuesto de Linealidad para esta variable (Ver Figura 11)

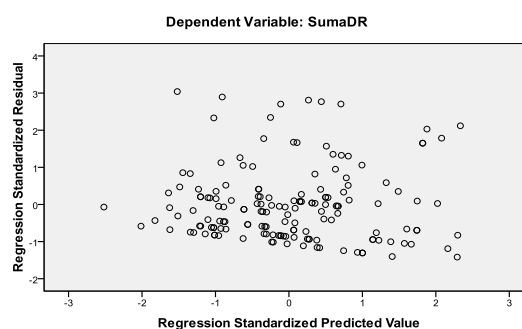


Figura 11: Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Distractivos y Uso de Recursos

Para la variable sexo se presenta una alta Tolerancia (0,938) y por tanto una pequeña VIF (1,066) lo cual indica que no presenta colinealidad, de igual forma para los casos de la variable Edad y Satisfacción Laboral se cumple el supuesto de no colinealidad con indicadores de Tolerancia=0,940; VIF: 1,064 para el caso de la Edad, y Tolerancia=0,993; VIF: 1,007.

En el caso de la variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales se cumple el supuesto de Normalidad (Ver Tabla 20) según el indicador estadístico Kolmogorov-Smirnov = 0,357, el cual es estadísticamente significativo (Sig = 0,000; $p < 0,05$) por lo que se infiere que la muestra ha sido extraída de una población con distribución normal, por lo que los datos se ajustan a una distribución de probabilidad normal (Ver Figura 12).

Tabla 20.

Test de Normalidad para la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaEm	,357	160	,000	,486	160	,000

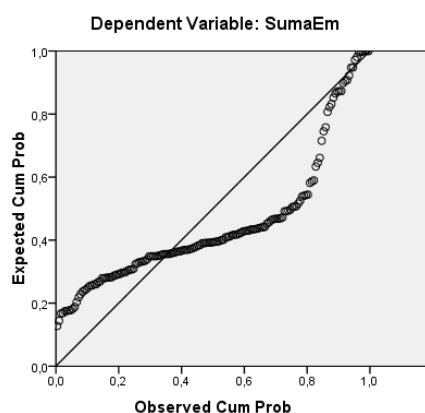


Figura 12: Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales.

Con respecto al supuesto de Homocedasticidad se consideró el Test de Homogeneidad de las Varianzas. En el caso de la variable Enmascaramiento de

las Situaciones Personales el estadístico F de la prueba de Levene (basándose en la media como valor central) es igual a 3,024 que presenta un nivel de significación crítico igual a 0,084.

Esto significa que no puede rechazarse la hipótesis nula para los niveles de significación establecidos 5%, por lo tanto, concluimos que la diferencia de varianzas muestrales no es significativa es decir se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas para la variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales (Ver Tabla 21).

Tabla 21.

Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
SumaEnmasca	Basado en la Media	3,024	1	158	,084

Con respecto a los residuales de cada variable, para proceder con el análisis estos deben ser independientes, esto se verificó mediante el estadístico Durbin-Watson el cual para el caso de la variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales es $d = 1,954$ cercano al criterio de 2, lo cual indica que no se encuentra autocorrelación entre los residuos, es decir que son independientes cumpliéndose así el supuesto de Independencia de los errores. Además se cumple el supuesto de Linealidad para esta variable (Ver Figura 13).

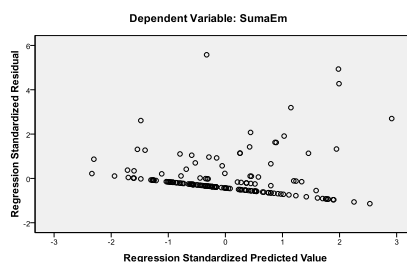


Figura 13: Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales.

Para la variable sexo se presenta una alta Tolerancia (0,938) y por tanto una pequeña VIF (1,066) lo cual nos indica que no presenta colinealidad, de igual forma para los casos de la variable Edad y Satisfacción Laboral se cumple el supuesto de no colinealidad con indicadores de Tolerancia=0,940; VIF: 1,064 para el caso de la Edad, y Tolerancia=0,993; VIF: 1,007.

En el caso de la variable Dilatación en el Tiempo se cumple el supuesto de Normalidad (Ver Tabla 22) según el indicador estadístico Kolmogorov-Smirnov = 0,233, el cual es estadísticamente significativo (Sig = 0,000; $p < 0,05$) por lo que se infiere que la muestra ha sido extraída de una población con distribución normal, por lo que los datos se ajustan a una distribución de probabilidad normal (Ver Figura 14).

Tabla 22.

Test de Normalidad para la Variable Dilatación en el Tiempo.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaDTi	,233	160	,000	,738	160	,000

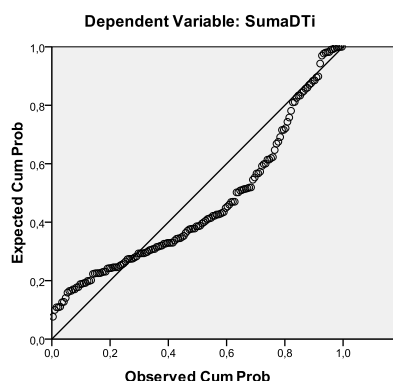


Figura 14: Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Dilatación en el Tiempo.

Con respecto al supuesto de Homocedasticidad se consideró el Test de Homogeneidad de las Varianzas. En el caso de la variable Dilatación en el Tiempo el estadístico F de la prueba de Levene (basándose en la media como

valor central) es igual a 0,004 que presenta un nivel de significación crítico igual a 0,948.

Esto significa que no puede rechazarse la hipótesis nula para los niveles de significación establecidos 5%, por lo tanto, concluimos que la diferencia de varianzas muestrales no es significativa es decir se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas para la variable Dilatación en el Tiempo (Ver Tabla 23).

Tabla 23.

Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Dilatación en el Tiempo.

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
SumaDilataTiem	Basado en la Media	,004	1	158	,948

Con respecto a los residuales de cada variable, para proceder con el análisis estos deben ser independientes, esto se verificó mediante el estadístico Durbin-Watson el cual para el caso de la variable Dilatación del Tiempo y uso de Recursos Laboral es $d = 1,628$ cercano al criterio de 2, lo cual indica que no se encuentra autocorrelación entre los residuos, es decir que son independientes cumpliéndose así el supuesto de Independencia de los errores. Además se cumple el supuesto de Linealidad para esta variable (Ver Figura 15)

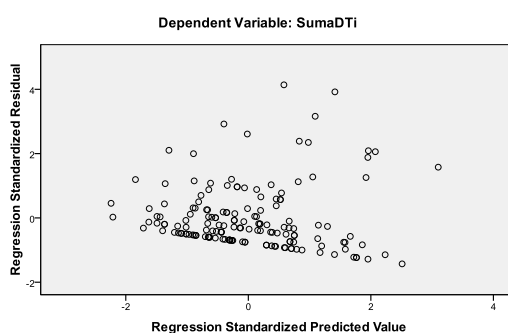


Figura 15: Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Dilatación en el Tiempo.

Para la variable sexo se presenta una alta Tolerancia (0,938) y por tanto una pequeña VIF (1,066) lo cual nos indica que no presenta colinealidad, de igual forma para los casos de la variable Edad y Satisfacción Laboral se cumple el supuesto de no colinealidad con indicadores de Tolerancia=0,940; VIF: 1,064 para el caso de la Edad, y Tolerancia=0,993; VIF: 1,007.

En el caso de la variable Disfrute de Permisos y Licencias se cumple el supuesto de Normalidad (Ver Tabla 24) según el indicador estadístico Kolmogorov-Smirnov = 0,129, el cual es estadísticamente significativo (Sig = 0,000; $p < 0,05$) por lo que se infiere que la muestra ha sido extraída de una población con distribución normal, por lo que los datos se ajustan a una distribución de probabilidad normal (Ver Figura 16).

Tabla 24.

Test de Normalidad para la Variable Disfrute de Permisos y Licencias.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SumaPermLicen	,129	160	,000	,928	160	,000

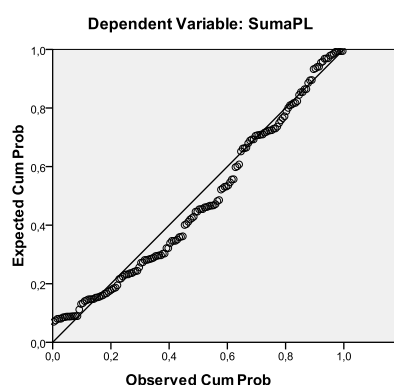


Figura 16: Gráfico de Probabilidad Normal de tipo P-P para la Variable Disfrute de Permisos y Licencias.

Con respecto al supuesto de Homocedasticidad se consideró el Test de Homogeneidad de las Varianzas. En el caso de la variable Disfrute de Permisos y Licencias el estadístico F de la prueba de Levene (basándose en la media

como valor central) es igual a 7,910 que presenta un nivel de significación crítico igual a 0,006.

Esto significa que se rechaza hipótesis nula a 5% de significancia estadística, por lo tanto, concluimos que la diferencia de varianzas muestrales son significativas es decir se incumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas para la variable Disfrute de Permisos y Licencias (Ver Tabla 25).

Tabla 25.

Test de Homogeneidad de Varianza para la Variable Disfrute de Permisos y Licencias

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
SumaPermLicen	Basado en la Media	7,910	1	158	,006

Con respecto a los residuales de cada variable, para proceder con el análisis estos deben ser independientes, esto se verificó mediante el estadístico Durbin-Watson el cual para el caso de la variable Disfrute de Permisos y Licencias es $d = 2,120$ cercano al criterio de 2, lo cual indica que no se encuentra autocorrelación entre los residuos, es decir que son independientes cumpliéndose así el supuesto de Independencia de los errores. Además no se cumple el supuesto de Linealidad para esta variable (Ver Figura 17).

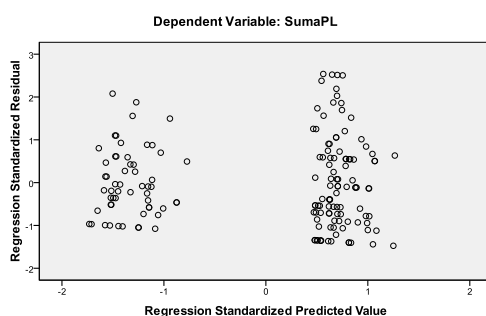


Figura 17: Gráfico de Dispersión de los Errores Estandarizados para la Variable Disfrute de Permisos y Licencias.

Para la variable sexo se presenta una alta Tolerancia (0,938) y por tanto una pequeña VIF (1,066) lo cual nos indica que no presenta colinealidad, de igual forma para los casos de la variable Edad y Satisfacción Laboral se cumple el supuesto de no colinealidad con indicadores de Tolerancia=0,940; VIF: 1,064 para el caso de la Edad, y Tolerancia=0,993; VIF: 1,007.

Una vez verificados los supuestos, se procedió a realizar los cálculos para determinar así la relación entre las variables de interés para este estudio y comparar dichos resultados con el modelo planteado, mediante el cálculo de los efectos directos, indirectos y total.

Mediante el cálculo de las regresiones lineales simples, se intentó explicar o predecir la variable criterio o predicha y a partir de única variable predictora, la regresión lineal simple indicó el número de unidades que aumenta la variable criterio, cuando aumenta en una unidad la variable predictora, con lo cual se obtuvo un coeficiente beta (β) que expresa la pendiente de la recta de regresión en el caso de que todas las puntuaciones estén transformadas en puntuaciones z (Kerlinger y Lee, 2002).

En el caso de las regresiones lineales múltiples (R) se contó con un conjunto de variables predictoras para estimar una única variable criterio, lo cual se reflejó en el coeficiente de determinación (R^2), el mismo, representa la proporción de la variabilidad de la variable predicha que es explicada por las variables predictoras que en ese momento han sido admitidas en el modelo (Kerlinger y Lee, 2002).

El Coeficiente de determinación ajustado es similar al R^2 , sin embargo, este no recibe influencia del número de variables en el modelo. En ambos casos, las variables están medidas en una escala de intervalo o razón. El error típico de predicción (e) indica la parte de la variable dependiente que se deja por explicar, por la influencia conjunta de las variables predictoras sobre la criterio (Kerlinger y Lee, 2002). Para estimar la varianza de los datos no explicada por el modelo se calculó el coeficiente de alineación (Peña, 2007).

En cuanto al nivel de significancia, en la presente investigación se ha considerado un nivel de 0.05, lo cual indica que si la probabilidad de ocurrencia asociado al estadístico de contraste (en este caso β) es menor que el nivel de significación elegido (en este caso 0.05), se ha de rechazar H_0 , lo cual refiere que con un 95% de seguridad, se puede decir que existe una relación causal significativa entre las variables indicadas por el beta correspondiente (Kerlinger y Lee, 2002).

Tabla 26.

Resumen del modelo para Satisfacción Laboral.

Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,081 ^a	,007	-,006	16,33745	,007	,521	2	157	,595	1,753

Nota: Variables predictoras. Edad y sexo; Variable dependiente. Satisfacción Laboral.

Respecto a la variable Satisfacción Laboral, la combinación lineal de Sexo y Edad no correlaciona de forma significativa con dicha variable ($p=0.595 < 0.05$). Por lo que el porcentaje de varianza que el conjunto explica es de 0.6% ($R^2=-0,006$) no es relevante desde el punto de vista estadístico (Ver Tabla 26).

Tabla 27.

Coefficientes de Regresión de Sexo y Edad con Satisfacción Laboral.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	Sig.	Estadísticos de Colinealidad	
		B	Error Típ.	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	82,090	7,392		11,105	,000		
	Sexo	2,475	2,788	,073	,888	,376	,943	1,060
	Edad	,087	,124	,057	,701	,485	,943	1,060

De esta forma no se hacen evidentes correlaciones significativas para el caso la Satisfacción Laboral, ni con la variable Sexo ni con Edad (Ver Tabla 27).

Tabla 28.

Resumen del modelo para Distractivos y Uso de Recursos.

Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de Cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,236 ^a	,055	,037	5,07526	,055	3,034	3	156	,031	1,755

Nota: Variables predictoras. Edad, sexo y Satisfacción Laboral; Variable dependiente. Distractivos y Uso de Recursos.

Respecto a la variable Distractivos y Uso de Recursos, la combinación lineal de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral correlaciona de forma significativa con dicha variable ($p=.031 < 0.05$). Es decir que en conjunto las variables, Sexo, Edad y Satisfacción Laboral explican el 3.7% de la varianza observada en las puntuaciones de Distractivos y uso de Recursos ($R^2 = 0,037$) siendo esta relevante desde el punto de vista estadístico (Ver Tabla 28).

Tabla 29.

Coefficiente de Regresión de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral con Distractivos y Uso de Recursos.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	Sig.	Estadísticos de Colinealidad	
		B	Error Típ	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	19,655	3,068		6,405	,000		
	Sexo	,640	,868	,059	,737	,462	,938	1,066
	Edad	-,035	,039	-,072	-,893	,373	,940	1,064
	Suma SatisfLab	-,067	,025	-,211	-2,709	,008	,993	1,007

No se obtuvieron correlaciones significativas para el caso Distractivos y Uso de Recursos, ni con la variable Sexo ni con Edad. Se presenta una correlación negativa y baja entre la satisfacción laboral ($\beta = -0,211$; $p = 0.008 < 0.05$) y Distractivos y uso de recursos, por tanto presentar mayor satisfacción laboral se asocia con menor frecuencia de conductas como la utilización de bienes de la organización para el beneficio personal y como una forma de aprovechamiento (Ver Tabla 29).

Tabla 30.

Resumen del modelo para Enmascaramiento de las Situaciones Personales.

Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de Cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,271 ^a	,073	,056	3,04080	,073	4,120	3	156	,008	1,954

Nota: Variables predictoras. Edad, sexo y Satisfacción Laboral; Variable dependiente. Enmascaramiento de las Situaciones Personales.

Respecto a la variable Enmascaramiento de las Situaciones Personales, la combinación lineal de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral correlaciona de forma significativa con dicha variable ($p=.008 < 0.05$). Es decir que en conjunto las variables, Sexo, Edad y Satisfacción Laboral explican el 5.6% de la varianza observada en las puntuaciones de Enmascaramiento de las situaciones personales ($R^2= 0,056$) siendo esta relevante desde el punto de vista estadístico (Ver Tabla 30).

Tabla 31.

Coefficiente de Regresión de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral con Enmascaramiento de las situaciones personales.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	Sig.	Estadísticos de Colinealidad	
		B	Error Típ	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	12,704	1,838		6,910	,000		
	Sexo	,587	,520	,090	1,127	,261	,938	1,066
	Edad	,004	,023	,014	,180	,858	,940	1,064
	SumaSatisfLab	-,050	,015	-,262	-3,394	,001	,993	1,007

No se presenciaron correlaciones significativas para el caso Enmascaramiento de las Situaciones Personales ni con la variable Sexo ni con Edad. Se presenta una correlación negativa y baja entre la satisfacción laboral ($\beta=-0,262$; $p=0.001 < 0.05$) y Enmascaramiento de las situaciones personales, por tanto presentar mayor satisfacción laboral se asocia con menor frecuencia

de conductas como excusas, fingimientos y simulaciones, así como conductas que implican evitar el trabajo o ausentarse de éste (Ver Tabla 31).

Tabla 32.

Resumen del modelo para Dilatación en el Tiempo

Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de Cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,257 ^a	,066	,048	4,74248	,066	3,677	3	156	,014	1,628

Nota: Variables predictoras. Edad, sexo y Satisfacción Laboral; Variable dependiente. Dilatación en el Tiempo.

Respecto a la variable Dilatación en el Tiempo, la combinación lineal de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral correlaciona de forma significativa con dicha variable ($p=.014 < 0.05$). Es decir que en conjunto las variables, Sexo, Edad y Satisfacción Laboral explican el 4.8% de la varianza observada en las puntuaciones de Dilatación en el Tiempo ($R^2 = 0,048$) siendo esta relevante desde el punto de vista estadístico (Ver Tabla 32).

Tabla 33.

Coefficiente de Regresión de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral con Dilatación en el Tiempo.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	Sig.	Estadísticos de Colinealidad	
		B	Error Típ	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	17,201	2,867		5,999	,000		
	Sexo	,622	,811	,061	,766	,445	,938	1,066
	Edad	,005	,036	,012	,147	,883	,940	1,064
	SumaSatisflab	-,076	,023	-,254	-3,273	,001	,993	1,007

No se obtuvieron correlaciones significativas para el caso Dilatación en el Tiempo ni con la variable Sexo ni con Edad. Se presenta una correlación negativa y baja entre la satisfacción laboral ($\beta = -0,254$; $p = 0.001 < 0.05$) y Dilatación del Tiempo, por tanto presentar mayor satisfacción laboral se asocia

con menor frecuencia de conductas de retraso, demora y alargamiento de tareas en cuanto a llevar a cabo actividades laborales (Ver Tabla 33).

Tabla 34.

Resumen del modelo para Disfrute de Permisos y Licencias.

Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de Cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	,170 ^a	,029	,010	6,16039	,029	1,543	3	156	,206	2,120

Nota: Variables predictoras. Edad, sexo y Satisfacción Laboral; Variable dependiente. Disfrute de Permisos y Licencias

Respecto a la variable Disfrute de Permisos y Licencias la combinación lineal de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral no correlaciona de forma significativa con dicha variable ($p=.206$). Por lo que el porcentaje de varianza que el conjunto explica es de 1% ($R^2=0.010$) no es relevante desde el punto de vista estadístico (Ver Tabla 34).

Tabla 35.

Coefficiente de Regresión de Sexo, Edad y Satisfacción Laboral con Permisos y Licencias

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes Tipificados	t	Sig.	Estadísticos de Colinealidad	
		B	Error Típ	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constante)	9,108	3,725		2,446	,016		
	Sexo	2,251	1,054	,174	2,136	,034	,938	1,066
	Edad	019	,047	,033	,408	,684	,940	1,064
	SumaSatisfLab	,003	,030	,007	,088	,930	,993	1,007

No se obtuvieron correlaciones significativas para el caso Permisos y Licencias ni con la variable Edad ni con Satisfacción Laboral. Se presenta una correlación positiva y baja entre la variable Sexo ($\beta=-0,174$; $p=0.034<0.05$) y Disfrute de Permisos y Licencias, por tanto las mujeres de la muestra de estudio presentan mayor frecuencia de factores personales, posibles enfermedades, responsabilidades familiares y problemas de transporte que impiden

desempeñar el trabajo o implican ausentarse de éste, así como a las barreras de asistencia debido a los accidentes (Ver Tabla 35).

El cálculo de los efectos indirectos no procedió dado que en ningún caso se presentó una asociación significativa entre las variables con la variable X_5 que funciona en como mediadora, como es requisito según Peña (2007), por lo cual el cálculo de los efectos totales tampoco procede, dado que se contó exclusivamente con los efectos directos.

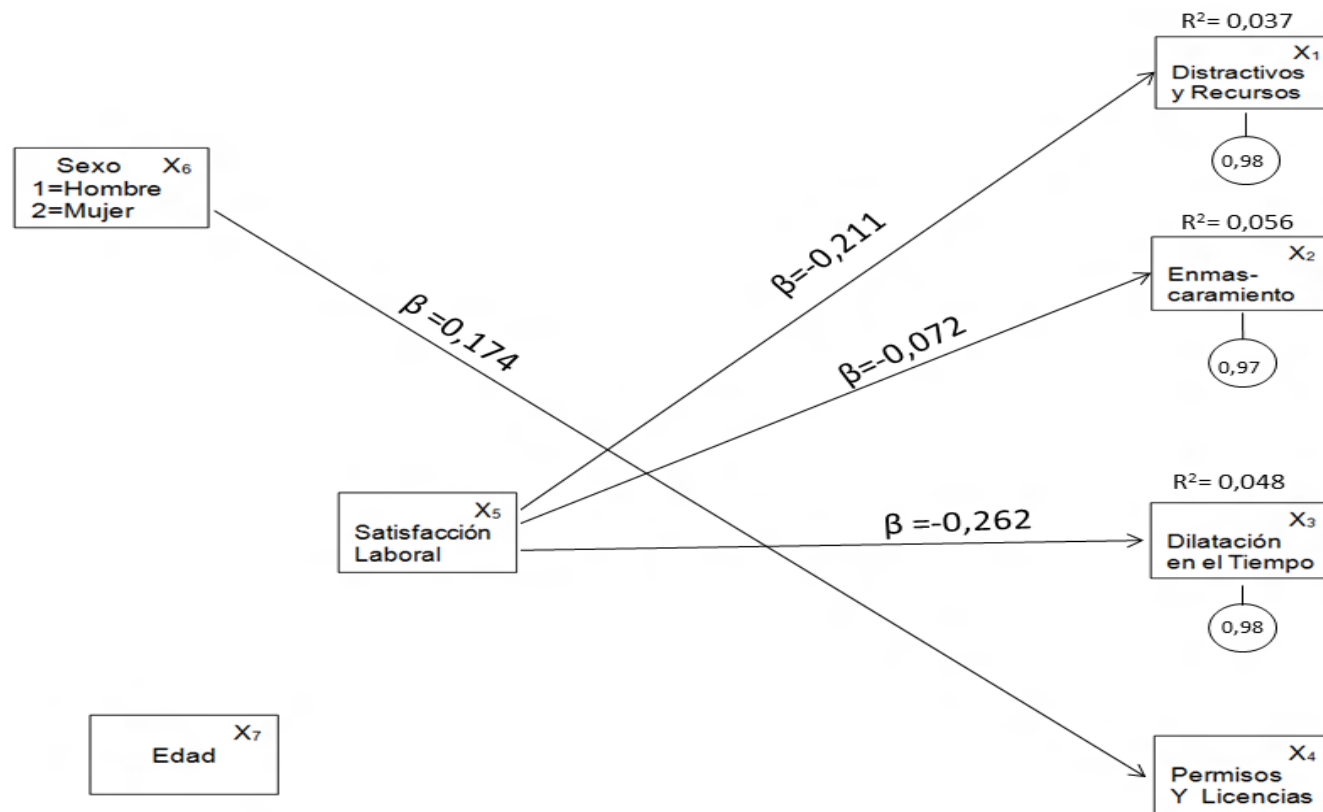


Figura 18: Diagrama de Ruta Final.

Discusión

En la presente investigación, se pretende conocer el nivel de influencia de las variables Sexo, Edad y Satisfacción Laboral sobre el Absentismo Laboral en sus cuatro dimensiones: Distractivos y Uso de Recursos, Enmascaramiento de las Situaciones Personales, Dilatación en el Tiempo y Disfrute de Permisos y Licencias.

Considerando la situación económica y social del país, en la cual se han presentado largas colas en lugares donde se adquieren productos básicos (incluso con restricciones para dicha adquisición), se esperaba que se presentaran una mayor frecuencia de conductas absentistas en los resultados de la presente investigación (Prato, 2015; Alcubillas, 2015; Duque, 2015; Parra, 2015; Izquierdo, 2015).

Así mismo, desde la promulgación de la LOTTT (2012), en la que se destacan los derechos del trabajador en relación a la inamovilidad laboral, el poder de decisión de los empleadores respecto a la permanencia de un trabajador en su lugar de trabajo ha sido trasladado a un ente externo a la organización, el cual es la Inspectoría de Trabajo (Rodríguez, 2013; El Universal, 2015).

Respecto a esta situación legal, también se esperaba una mayor frecuencia de absentismo en los trabajadores de la muestra seleccionada en la presente investigación (Globovisión, 2014), especialmente debido a las interpretaciones erróneas que comúnmente suelen realizar los trabajadores respecto a la LOTTT (2012), los cuales pueden llegar a tratar de justificar cualquier tipo de ausencia al trabajo, aunque no sea verdadera o relevante para su desempeño laboral (Deniz y Contreras, 2013). Sin embargo, esto tampoco se halló en los resultados obtenidos.

Para analizar por qué los resultados no reflejaron la problemática del absentismo, como se esperaba según la revisión de la literatura y los reportajes, es pertinente profundizar lo que sucedió tanto en la combinación de variables, como en las asociaciones entre ellas.

En este sentido, los resultados indican que la combinación de las variables Sexo, Edad y Satisfacción Laboral resulta significativa para el caso de las variables Distractivos y Uso de Recursos, Enmascaramiento de las Situaciones Personales y Dilatación en el Tiempo. Es importante destacar que de dicha combinación, la única variable que presenta una asociación significativa es Satisfacción Laboral y dicha relación es negativa.

El nivel de varianza explicada de forma conjunta por el modelo es bajo, a continuación se presentan las asociaciones esperadas entre las variables y los resultados obtenidos, lo cual permite contrastar cada relación obtenida con lo esperado según la teoría.

Respecto a la variable exógena Sexo, se esperaba teóricamente que las mujeres presentaran una tendencia hacia un mayor nivel de Satisfacción Laboral que los hombres (Alonso, 2006). En la presente investigación no se encontró una asociación significativa entre estas variables.

Según lo expuesto por Alonso (2006), debe tomarse en cuenta para la interpretación de estos resultados sobre el Sexo, que los mismos podrían variar según el aspecto laboral específico (como salario, por ejemplo) que está siendo investigado, así como el contexto o las características del trabajo de un individuo particular.

En la presente investigación, se consideró la Satisfacción Laboral como una valoración global de las condiciones de trabajo, sin embargo, al considerar lo planteado por Alonso (2006), existe la posibilidad de que, evaluando por separado elementos concretos de la Satisfacción, se puedan hallar diferencias significativas.

Por otra parte, respecto a la asociación entre la variable Sexo y las dimensiones del Absentismo Laboral, se esperaba a nivel teórico que, para las cuatro dimensiones, las mujeres se ausentaran más y evadieran mayor cantidad de responsabilidades en el contexto laboral que los hombres (Hamoui et al., 2005; Martínez-López y Saldarriaga-Franco, 2008).

En los resultados de la presente investigación, esto no se cumplió en las dimensiones Distractivos, Enmascaramiento y Dilatación, aunque sí se cumplió en la dimensión de Disfrute de Permisos y Licencias.

Se considera que una de las razones que puede explicar los resultados obtenidos es que las dimensiones Distractivos, Enmascaramiento y Dilatación implican el aprovechamiento de recursos de la empresa, sean tangibles o no, para evadir responsabilidades por vías informales (Boada et al., 2012). En cambio, el Disfrute de Permisos y Licencias permite a las mujeres ausentarse obteniendo un soporte formal (Boada et al., 2012), lo cual las resguarda de sanciones potenciales por parte de la empresa.

En cuanto a la asociación entre la variable exógena Edad y Satisfacción Laboral, se esperaba que las personas de mayor edad presentaran un mayor nivel de Satisfacción Laboral que los más jóvenes, según lo reportado por Al-Aameri (2000), dicha hipótesis no se comprueba con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Respecto a la asociación entre Edad y dimensiones del Absentismo Laboral, se esperaba que a mayor edad, se presentara una menor cantidad de conductas de abandono del trabajo en las cuatro dimensiones, como ausentarse para buscar a los hijos, llamadas a la pareja o familiares, entre otras (Boada et al., 2005; Traish, 2005; Navarrete-Escobar et al., 2005). Sin embargo, en la presente investigación, los resultados no fueron significativos en ninguna de las dimensiones del Absentismo.

Considerando que las asociaciones propuestas entre Edad y las variables de la presente investigación no resultaron significativas, se plantea la posibilidad de considerar, en cuestión de cronología, la variable Antigüedad en lugar de Edad. Esto se plantea debido a que autores como Hamoui et al. (2005) y Reveles et al. (2013) hallaron resultados en sus investigaciones en los que la Antigüedad fue significativa para explicar el comportamiento del Absentismo, donde grupos con mayor Antigüedad en empresas u organizaciones presentaban mayor frecuencia de conductas absentistas.

A modo de comprensión cualitativa de esta situación, puede plantearse como posibilidad que Antigüedad posee mayor relevancia como variable cronológica debido a que personas con mayor tiempo de permanencia en un lugar de trabajo, pueden conocer más detalles sobre el funcionamiento de una empresa y el personal, por lo tanto, pueden aprovecharse de ciertos eventos y situaciones y utilizar estos casos como oportunidades para faltar al trabajo, evitando consecuencias negativas.

Por otra parte, en cuanto a la asociación entre Satisfacción Laboral y las cuatro dimensiones de Absentismo Laboral, se esperaba teóricamente que ante un mayor nivel de Satisfacción Laboral, se presentara una menor frecuencia de conductas absentistas en las cuatro dimensiones (Landy y Conte, 2005; Blanca et al., 2012; Navarro, 2012).

Dichas hipótesis se comprueban con los resultados obtenidos en la presente investigación para el caso de Distractivos, Enmascaramiento y Dilatación, y no se comprobó la hipótesis para la dimensión de Permisos y Licencias.

Dado que la mayoría de los sujetos encuestados reportaron una menor frecuencia de conductas absentistas en general, los resultados obtenidos pueden haber sido sesgados por deseabilidad social por parte de los empleados, ya que pueden sentirse incómodos o expuestos respecto a su trabajo, así como ante la opinión de sus compañeros y superiores, por lo que

podieron haber dado respuestas consideradas como adecuadas o socialmente aceptadas.

Esta posibilidad surge de la concepción teórica que algunos autores plantean respecto al Absentismo Laboral, ya que éste puede tener implicaciones negativas tanto a nivel individual como empresarial y social, como explican Polo et al. (2012).

Son especialmente importante las implicaciones a nivel individual, ya que el Absentismo podría generar tensión entre compañeros de trabajo (Polo et al., 2012) y las personas pueden tratar de evitar revelar conductas absentistas para evitar estas situaciones incómodas y negativas para su desempeño laboral.

Además, este planteamiento respecto a la deseabilidad social como posible explicación de los resultados se sustenta en que la mayoría de los sujetos reportaron un mayor nivel de conductas absentistas en la dimensión de Permisos y Licencias, la cual, como se mencionó anteriormente, representa una vía formal y justificada de ausentarse que no tiene repercusiones negativas sobre sus condiciones de trabajo, por lo que podría considerarse como aceptada socialmente.

Sin embargo, más allá de nociones teóricas que puedan estar asociadas a la situación, lo ocurrido puede relacionarse principalmente con un elemento metodológico crucial, que es la garantía de la confidencialidad de las respuestas de los sujetos en el instrumento.

En la presente investigación, se utilizaron cajas selladas e identificadas con el logo de la Universidad Católica Andrés Bello, que contenían una abertura en la parte superior para que cada sujeto introdujera su instrumento una vez que contestaba los ítems. Dicha caja era colocada en un lugar visible del lugar de trabajo.

Esto permitía reducir el temor de los empleados a que sus superiores o sus compañeros observaran qué contestaban, garantizando así que existiera

confidencialidad respecto a lo que cada uno respondía. Sin embargo, parece existir la posibilidad de que, a pesar de estas medidas, los empleados de las empresas hayan respondido el instrumento por deseabilidad social.

Comprendiendo cualitativamente lo que pudo generar esta posible situación, es importante destacar que, aunque las cajas puedan garantizar cierto nivel de confidencialidad, ésta no es absoluta. Una vez que la caja se dejaba en cada empresa, es posible que un individuo de la empresa le haya dicho al personal administrativo que dejaran sus instrumentos llenos en algún lugar fuera de la caja, lo que pudo incidir sobre la confidencialidad que se intentaba garantizar inicialmente y hacer que los empleados se sintieran expuestos ante la posibilidad de que alguien más leyera lo que respondían.

También es relevante mencionar algunos aspectos que comentó la persona encargada del área de Recursos Humanos en una de las empresas de la muestra cuando se buscó la caja después que los empleados contestaron el instrumento. Dicha persona explicó que, al administrar el instrumento a los empleados, éstos se sintieron ofendidos porque reportaron que percibían que estaban siendo cuestionados y juzgados respecto a las veces que se habían ausentado de su trabajo y los motivos para ello.

La situación anterior puede reflejar lo sensible que es el tema del Absentismo Laboral cuando las personas se sienten expuestas y piensan que su trabajo puede verse amenazado por lo que respondan, lo cual también podría sustentar la posibilidad de que los resultados obtenidos en la presente investigación hayan estado sesgados por deseabilidad social.

Debido a todo lo anterior, se plantea la posibilidad que un empleado dentro de una organización pueda pensar que reportar conductas absentistas pudiese tener repercusiones negativas en sus condiciones de trabajo (Polo et al., 2012), desde la forma en la que sus superiores o compañeros puedan tratarlo hasta sentir que sus capacidades para llevar a cabo las tareas que requiere su trabajo están siendo juzgadas, por lo que podría optar por reportar

de forma poco honesta cómo suele ausentarse por temor a que un superior o un compañero observe sus respuestas y se genere un clima negativo en el trabajo o, incluso, que la persona llegue a ser despedida.

En este sentido, se plantea que la aparente sensibilidad acerca del tema podría generarse ante el hecho de que el trabajo constituye una fuente de ingresos y estabilidad económica general para las personas.

Otro aspecto relevante respecto a los resultados obtenidos es lo referido a la situación económica y social actual del país. Como se mencionó anteriormente, dos aspectos centrales afectan actualmente el desempeño laboral de las personas: por un lado, la LOTT (2012) y el cambio de poder de los empleadores a la Inspectoría de Trabajo y, por otro lado, las colas para adquirir productos básicos, que incluso llegan a tener consecuencias fisiológicas negativas en las personas, como estrés (Prato, 2015; Alcubillas, 2015; Duque, 2015; Parra, 2015).

La promulgación de la LOTT, por ejemplo, generó que el absentismo aumentara en al menos un 30% (Globovisión, 2014), debido a la facilidad de un empleado para generar justificativos para sus ausencias en el trabajo, que pueden incluso llegar a ser falsos (Izquierdo, 2015), y las dificultades actuales para despedir o sancionar a un empleado ante situaciones de este tipo.

Sin embargo, estos aspectos no se ven reflejados en los resultados obtenidos, a pesar de ser una situación que enmarca al país y que ha generado altos niveles de Absentismo (Globovisión, 2014; Izquierdo, 2015).

Ante una situación de dicha magnitud, y ante todo lo encontrado en reportajes sobre la sociedad venezolana en la actualidad y las consecuencias de los aspectos mencionados anteriormente sobre el ámbito laboral (Rodríguez, 2013; Deniz y Conterras, 2013; Globovisión, 2014; El Universal, 2015; Izquierdo, 2015), resulta curioso el contraste entre los resultados obtenidos en la presente investigación y la información que contienen los reportajes. Esto

también podría sustentar la posibilidad de deseabilidad social planteada anteriormente.

Este aspecto de la deseabilidad social constituye la principal limitación de este estudio, ya que un mayor control de esta variable pudo haber generado resultados diferentes a los obtenidos. Además, es importante considerar que la presente investigación cuenta con otras limitaciones que también pueden tener repercusiones en los resultados.

Es importante destacar que la mayoría de las investigaciones recolectadas entienden al absentismo exclusivamente como no estar físicamente en el trabajo (Hamoui et al., 2005; Parada et al., 2006; Gómez y Núñez, 2011), por lo que los resultados obtenidos fueron contrastados con reserva, ya que una concepción de Absentismo como evadir responsabilidades incluso estando presente en el trabajo puede llevar a resultados diferentes.

A pesar de la limitación mencionada anteriormente, autores como Traish (2005) y Alfonzo (2014) consideran que el Absentismo también incluye no estar mentalmente presente en el trabajo o no realizar el trabajo adecuadamente a pesar de estar físicamente presente, aunque los estudios que utilizan esta concepción del Absentismo siguen siendo limitados en comparación a los que comprenden el Absentismo exclusivamente como una ausencia física.

Además, otra limitación teórica consistió en que gran parte de las investigaciones halladas en la revisión bibliográfica se enmarcan en el contexto médico, ya que muchas eran realizadas en hospitales y otras instituciones relacionadas con el área de salud (Al-Aameri, 2000; Bracho y Vera, 2003; Traish, 2005; Blanca et al., 2012; Juarez-Adauta, 2012) y las muestras utilizadas estaban principalmente conformadas por personal de enfermería (Al-Aameri, 2000; Bracho y Vera, 2003; Blanca et al., 2012).

Así mismo, muchas de las investigaciones identificadas se centran en las causas médicas asociadas a las ausencias de trabajo (Parada et al. 2006;

Bracho y Vera, 2003; Gómez y Núñez, 2011; Hamoui et al., 2005), ignorando o dándole menor importancia a otro tipo de causas de conductas absentistas.

Con respecto a las investigaciones realizadas en el área del Absentismo Laboral, la mayoría de los trabajos de grado que se han realizado, tanto en la Universidad Católica Andrés Bello como en otras universidades del país y que fueron identificados durante la revisión bibliográfica, se sitúan temporalmente en la década de los ochenta y dada su poca vigencia, no fueron incluidos en la presente investigación, ya que sirven más como un sustento teórico que como una referencia empírica.

En contraste a décadas anteriores, actualmente investigaciones de este tipo suelen realizarse regularmente a nivel interno de las empresas, ya que se realizan evaluaciones de satisfacción laboral y clima organizacional como parte de las funciones propias del área de Recursos Humanos (RRHH). Sin embargo, esta información es para uso privado de la empresa por lo que no suele ser de acceso público, ya que su objetivo no es a nivel de investigación, sino con fines prácticos y específicos para cada empresa.

En este sentido, la mayoría de investigaciones encontradas utilizaron muestras de trabajadores del sector público exclusivamente (Al-Aameri, 2000; Ortiz, 2003; Traish, 2005; Hamoui et al., 2005; Parada et al., 2006; Gómez y Núñez, 2011).

Otra limitación identificada es la obtención de los permisos para administrar colectivamente el instrumento de investigación a los sujetos de la muestra, ya que desde la gerencia de cada empresa se indicaba que la única vía de administración posible correspondía a dejar las encuestas para ser administradas por el personal de RRHH, posiblemente debido a que ubicar a los sujetos en un contexto para administrar el instrumento puede representar una pérdida para la empresa a nivel de productividad.

Respecto a lo anterior, es importante retomar la situación con las cajas mencionada anteriormente, ya que la garantía de confidencialidad que se buscaba inicialmente pudo no haberse cumplido del todo, se desconoce si alguna situación de este tipo sucedió, esto constituye otra limitación del estudio, específicamente debido a las implicaciones de este aspecto en la posible presencia de deseabilidad social.

Es importante considerar que el alcance de esta investigación se ve limitado por su carácter cuantitativo, ya que no permite conocer los motivos actuales de dichas ausencias más allá de lo establecido en una escala propuesta.

Conclusiones y Recomendaciones

Los resultados indican que la combinación de variables Sexo, Edad y Satisfacción resulta significativa para el caso de las variables Distractivos y Uso de Recursos ($R^2=.037$), Enmascaramiento de Situaciones Personales ($R^2=.056$) y Dilatación en el Tiempo ($R^2=.048$). Es importante destacar que de dichas combinaciones, la única variable que presenta una asociación significativa es Satisfacción Laboral ($\beta=-.211$; $\beta=-.072$; $\beta=-.262$ respectivamente). Se encontró una asociación positiva entre la variable Sexo con la dimensión de Disfrute de Permisos y Licencias ($\beta=-.174$). Dichos resultados son estimados a un 5% de significancia estadística.

El nivel de varianza explicada de forma conjunta por el modelo es bajo, así como las relaciones entre variables son débiles, por debajo de .50.

Una posible explicación al respecto es la deseabilidad social, en cuanto a la forma de responder al instrumento, dada la sensibilidad que representa el tema. En opinión de Polo et al. (2012), es posible que las conductas de tipo absentista no sean reportadas fielmente por el personal ante temores a repercusiones negativas en las condiciones de trabajo, desde cambios en las relaciones interpersonales hasta sentir que sus capacidades están siendo juzgadas.

Es importante destacar el contraste entre la situación actual identificada en la revisión de la literatura y los resultados obtenidos en la presente investigación (Rodríguez, 2013; Deniz y Contreras, 2013; Globovisión, 2014; El Universal, 2015; Izquierdo, 2015).

La satisfacción laboral correlacionó significativamente con aquellas dimensiones del Absentismo Laboral que representan el aprovechamiento de recursos de la empresa, sean tangibles o no, para evadir responsabilidades por vías informales (Boada et al., 2012).

En tanto, aquellos sujetos que presentaron mayor Satisfacción Laboral reportaron menor frecuencia de conductas como la utilización de bienes de la organización para el beneficio personal, uso de excusas, fingimientos y simulaciones, así como conductas de retraso, demora y alargamiento de tareas en cuanto a llevar a cabo actividades laborales.

Por su parte, la dimensión de Disfrute de Permisos y Licencias no presenta una asociación significativa con la Satisfacción Laboral, por lo que independientemente del nivel de satisfacción, el trabajador se ausenta obteniendo un soporte formal (Boada et al., 2012), lo cual lo resguarda de sanciones potenciales por parte de la empresa. Las mujeres de la muestra presentan mayor frecuencia de atribución a factores personales, posibles enfermedades, responsabilidades familiares y problemas de transporte como causas por las que se ausentan del trabajo.

Se considera un hallazgo el hecho de reportar baja frecuencia de conductas absentistas en el caso que éstas implican obtención de beneficios sea tangibles o no, con una asociación significativa con la Satisfacción Laboral. Y, además, que se reporten mayor cantidad de conductas absentistas cuando éstas implican una justificación formal sea legítima o no.

En el momento histórico en el que se desarrolla la presente investigación, se plantea una revisión exhaustiva de los motivos por los cuales los empleados atribuyen faltar a sus lugares de trabajo y reducir su rendimiento, lo que podría indicar un elemento poco considerado, con una alta relevancia empírica. Explorar estos aspectos permitiría tener una comprensión mayor de la actual situación y por tanto de los medios para abordarlos.

Se plantea que en una cantidad elevada de ocasiones, en las organizaciones se intenta combatir el Absentismo mediante castigos o sustituyendo a los empleados, lo cual no llega a resolver el problema, ya que se actúa sobre los efectos y no las causas, lo cual, según Chiavenato (2011), debería enfatizarse antes de cualquier otro aspecto.

Esto debería enfatizarse aún más cuando se requiere de recursos internos a la organización para funcionar y manejar con éxito las implicaciones de tener en el personal trabajadores con este tipo de comportamientos, sin que el empleador incurra en faltas legales, como despidos injustificados que puedan acarrearle sanciones. Este aspecto debe considerarse al momento de elaborar planes de intervención para tratar esta problemática.

Se recomienda en futuras investigaciones incluir como variable las diversas políticas que se manejan en las empresas con respecto al tema del Absentismo para de esta manera identificar su eficacia y pertinencia dentro de su contexto. Un estudio de ese tipo permitiría abordar la forma en que los directivos de las empresas o instituciones se manejan ante las exigencias legales y las conductas disruptivas de algunos empleados, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales.

A modo de comprensión cualitativa de esta situación, se plantea como posibilidad incluir en el modelo la variable Antigüedad, la cual al ser una variable cronológica posee una relevancia significativa debido a que personas con mayor tiempo de permanencia en un lugar de trabajo pueden conocer más sobre el funcionamiento de una empresa, por lo tanto, aprovecharse de ciertas situaciones, así como podría darse el caso que una mayor antigüedad refiera a una coherencia entre valores personales e institucionales que le hace agradable al empleado permanecer dentro de la empresa.

Además, el personal de RRHH de las empresas sujetos de la presente investigación indicó consistentemente que el problema del Absentismo es significativamente más evidente en el personal de planta, personal obrero, más que en personal administrativo. Esto ha de considerarse para futuras investigaciones, sin embargo la Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAAdT-30) de Boada et al. (2012) está diseñada para ser aplicada a personal administrativo, por lo que se recomienda emplear otra escala que trate el Absentismo laboral en la misma línea teórica empleada en la presente

investigación o, en su lugar, que se elabore una nueva escala adaptada a la población objetivo.

Considerar el Absentismo como un concepto que refiere no solo a faltar físicamente al trabajo, sino también la idea del incumplimiento de obligaciones laborales (entre otras conductas que se dan) independientemente de la presencia del empleado en el lugar de trabajo da lugar a que la información aquí recolectada pueda ser considerada para futuras investigaciones, ya que a nivel práctico, aún con la presencia del empleado, las conductas inadecuadas de éste representan una pérdida o retraso en la obtención de los objetivos de la empresa.

Se recomienda realizar un contraste entre lo reportado en las escalas de Absentismo y un registro general dentro de las instituciones con respecto a las tasas de Absentismo, a fin de comparar la dimensión de las ausencias físicas, con lo reportado en la escala. Para ello debe garantizarse la confidencialidad de forma exhaustiva, donde además la base de datos de las tasas de Absentismo, sea general y no permita identificar a los empleados.

Al ser un tema tan sensible a la deseabilidad social, las consideraciones éticas y metodológicas han de ser cruciales en el desarrollo de investigaciones posteriores respecto al Absentismo Laboral a fin de garantizar la confidencialidad y que los empleados tengan la confianza para responder sin distorsiones, y así obtener resultados útiles tanto para la organización como indirectamente para el trabajador.

Referencias

Al-Aameri, A. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531-535. Recuperado de <http://smj.psmmc.med.sa/index.php/smj/article/download/3067/841>

Alcubillas, Y. (2015). *Largas colas generan ausentismo laboral en Aragua*. *Globovisión*. Recuperado de <http://globovision.com/largas-colas-generan-ausentismo-laboral-en-aragua/>

Alfonzo, C. (2014). *La propiedad privada es letra muerta en la carta magna*. *Diario El Nacional*. Recuperado de http://www.el-nacional.com/politica/propiedad-privada-letra-muerta-magna_0_538746316.html

Alfonzo, C. (2015). *Faltan insumos para producir medicamentos*. *Diario el Nacional*. Recuperado de http://www.el-nacional.com/economia/Faltan-insumos-producir-medicamentos_0_568743286.html

Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología*, 88, 49-63. Recuperado de www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf

American Psychological Association (2013). *Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional*. Recuperado de <http://www.apa.org/about/division/div14.aspx>

Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 1 (13). Recuperado http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-73102009000100001&script=sci_arttext

BBC Mundo. (2015). *La incertidumbre tras el anuncio de la intervención de Farmatodo*. *Diario el Nacional*. Recuperado de <http://www.el->

nacional.com/bbc_mundo/incertidumbre-anuncio-intervencion-Farmatodo_0_568143204.html

Berrocal, I., Jiménez, M., Rojas, J., & Salazar, N. (2012). Índices y estadísticas del absentismo laboral. Caso Universidad Nacional. *Revista ABRA*, 32(45), 1-20. Recuperado de https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAAahUKEwiShO6Xq_vGAhWKJR4KHQW2Be4&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4792061.pdf&ei=aye2VdKiDlrLeI XslvAO&usg=AFQjCNHkaLNHh38s7zxkRW1c8CgHc9J8aA&bvm=bv.98717601,d.dmo&cad=rja

Blanca, J., González, A., González, M., Aceituno, A., Martín, J., & Arjona, A. (2012). Efecto de la implantación de turnos de enfermería «a demanda» sobre las horas de absentismo. *Gaceta Sanitaria*, 26(5), 480-482. Recuperado de scielo.isciii.es/pdf/gsv/v26n5/nota_campo.pdf

Boada i Grau, J., De Diego, R. Argulló, E., & Mañas, M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>

Boada, J., Macip, S., Gil, C., Vigil, A. Agulló, E., & Medina, R. (2012). CADT-30: Estructura factorial y primera aproximación al estudio de su fiabilidad de la escala sobre la conducta de abandono del trabajo. *Revista mexicana de Investigación en Psicología*, 4(1), 2-13. Recuperado de https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com%2Fsitio%2Findex.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26download%3D238%3Acadt-30-estructura-factorial-y-primer-a-proximacin-al-estudio-de-su-fiabilidad-de-la-escala-sobre-conducta-de-abandono-del-trabajo%26id%3D25%3Avolumen-4-nmero-1-junio-2012%26Itemid%3D111&ei=P556U7WuLo7IsASLiIDQCA&usg=AFQjCNH23HPcJwVSjHdVwLrLvrBfjGR-Q&bvm=bv.67229260,d.cWc&cad=rja

Bracho, J. & Vera, L. (2003). Características del ausentismo laboral de las enfermeras de atención directa en el hospital Dr. Adolfo Prince Lara Puerto Cabello. Edo. Carabobo, segundo semestre 2002. (Tesis de licenciatura, Universidad Central de Venezuela).

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (9na ed.). España: McGraw-Hill.

De Freitas, J (2015) *Falacias obreras vs propuestas constructivas*. Diario el Nacional. Recuperado de http://www.el-nacional.com/jair_de_freitas/Falacias-obreras-vs-propuestas-constructivas_0_562143890.html 2015

Deniz, R. & Conterras, A. (2013). *Conflictividad laboral golpea a la industria y limita la producción*. Diario el Universal. Recuperado de <http://www.eluniversal.com/economia/130128/conflictividad-laboral-golpea-a-la-industria-y-limita-la-produccion>

Díaz, A. Delgado, E. & Romero, T. (2015) *Alertan que inamovilidad aumenta ausentismo en el sector privado*. Diario el Nacional. Recuperado de http://www.el-nacional.com/economia/Alertan-inamovilidad-aumenta-ausentismo-privado_0_548945245.html

Duque, E. (2015). *Fedecámaras Aragua asegura que largas colas en los supermercados generan ausentismo laboral*. Venevisión. Recuperado de <http://www.noticirovenevision.net/economia/2015/enero/19/117084=fedecamaras-aragua-asegura-que-largas-colas-en-los-supermercados-generan-ausentismo-laboral>

El Universal. (2015). *En vigencia inamovilidad laboral para el 2015*. Diario el Universal. Recuperado de <http://www.eluniversal.com/economia/150102/en-vigencia-inamovilidad-laboral-para-2015>.

Ferro-Soto, C., García-Alonso, E., & Lareo-Lodeiro, B. (2015). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de*

Gerencia, 19(68). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>

Galindo, M. (2008). *Diccionario de Economía Aplicada: Política económica, economía mundial y estructura económica*. España: Editorial del economista.

Gargallo, C., & Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 103, 33-58. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/download/REVE1010440033A/18585>

Globovisión (2014). Venezuela: Aseguran que ausentismo laboral en algunas empresas llega a 30%. Recuperado de <http://www.entornointeligente.com/articulo/2213241/VENEZUELA-Aseguran-que-ausentismo-laboral-en-algunas-empresas-llega-a-30--17032014%202014>

Gómez, Y., & Nuñez, C. (2011). *Análisis del ausentismo laboral en la Biblioteca Central de la Universidad de Oriente núcleo Monagas durante el primer semestre del año 2011* (Tesis de Licenciatura en Administración, Monagas, Venezuela). Recuperado de http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4216/1/658.314_G582_0013.pdf

González-Morales, M., Prieró, J. & Rodríguez-Molin, I. (2008). *El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. (1era Edición) España: Universitat de Valencia.

Hamoui, Y., Sirit, Y., & Bellorin, M. (2005). Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública Venezolana, 2000-2002. *Salud de los Trabajadores*, 13(2), 107-118. Recuperado de servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2-4.pdf

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). México: McGraw-Hill.

Izquierdo, H. (2015). Cuanto le cuesta al Estado venezolano el ausentismo laboral, por el desabastecimiento. Primicia. Recuperado de <http://www.primicia.com.ve/opinion/cuanto-le-cuesta-al-estado-venezolano-el-ausentismo-laboral-por-el-desabastecimiento.html>

Juarez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.* 50(3). 307-314. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2012/im123n.pdf>

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento* (4ta ed.). México: McGraw-Hill.

Landy, F.J., & Conte, J.M. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: McGraw-Hill.

Leonett, D. y Méndez, O. (2005). *Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente “La Fuente” Maturín Estado Monagas*. (Tesis de Grado, Universidad de Oriente, Maturín. Venezuela) Recuperado de http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/663/1/TESIS-658.314_L524_01.pdf

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Decreto N° 8.938, Aprobado el 30 de abril de 2012. Recuperado de <http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-ii/#capitulos>

Magnusson, D. (1972). *Teoría de los Test*. México: Trillas.

Márquez, A. (2014). *Industria farmacéutica registra 20% de ausentismo laboral*. Recuperado de <http://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/industria-farmaceutica-registra-20-de-ausentismo>

Martínez-López, E., & Saldarriaga-Franco, J. (2008). Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. *Revista de Salud Pública*, 10(2), 227-238. Recuperado de www.scielosp.org/pdf/rsap/v10n2/v10n2a03.pdf

Martins, H., & Proença, P. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEB Working Papers*, 471. Recuperado de wps.fep.up.pt/wps/wp471.pdf

Molinera, J. (2006). *Ausentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. (2da edición). España: FC Editorial.

Navarrete-Escobar, A., Gómez-López, V., Gómez-García, R., & Jiménez-Soto, M. (2005). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 43(5), 373-376. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2005/im055b.pdf>

Navarro, G. (2012). *Ausentismo laboral de los empleados de la gerencia de personal y su incidencia en los costos de la empresa CVG Bauxilum Puerto Ordaz Estado Bolívar*. (Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Puerto Ordaz, Venezuela). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3232.pdf>.

Ongallo, C. (2013). *El libro de la venta directa: El sistema que ha transformado la vida de millones de personas*. Madrid: Díaz de Santos.

Ortiz, Y. (2003). *Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública* (Tesis de Doctorado, Universidad de Granada, Granada, España). Recuperado de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/4424#.U3qko9KSySo>

Palella, S., & Martins, P. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.

Parada, M., Moreno, R., Rincón, E., Mejía, Z., Mora, D., & Rivas, P. (2006). Ausentismo laboral de causa médica. Instituto autónomo hospital universitario de los andes Mérida. Venezuela (2001-2003). *MedULA, Revista de Facultad de Medicina*, 15 (1). Recuperado de www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/21861/2/articulo3.pdf

Parra, Z. (2015). *Colas y ausentismo laboral: crisis cambió la rutina de los venezolanos*. El venezolano. Recuperado de <http://elvenezolanonews.com/colas-y-ausentismo-laboral-crisis-cambio-rutina-de-los-venezolanos/>

Peña, G. (2007). Analogías del Comportamiento. *Boletín de la escuela de Psicología de la UCAB*, 48-57.

Peña, M., Díaz, M & Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 8 (1). Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>

Polo, J., Fernández, M. & Ramírez, R. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(59). Recuperado de <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/viewFile/10909/10898>

Prato, M. (2015). *En Lara denuncian ausentismo laboral por las colas*. *Diario el Universal*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com/economia/150113/en-lara-denuncian-ausentismo-laboral-por-las-colas>

Puchol, L. (2010). *El libro de las habilidades directivas*. (3era Edición). Madrid: Díaz de Santos.

Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.^a ed.). Consultado en <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>

Reveles, A., Lerma, V., & Reza, J. (2013) El ausentismo en un instituto de seguro social en México. *Global conference on Business and Finance Proceedings*. 8 (2). Recuperado de <http://www.theibfr.com/archive/issn-1941-9589-v8-n2-2013.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México: Pearson.

Rodríguez, C. (2009). Diccionario de economía. Etimológico, conceptual y procedimental. Edición especial para estudiantes. Argentina. Recuperado de <http://www.eumed.net/diccionario/dee/dee.pdf>

Rodríguez, D. (2013). *Abogados aseguran que la poca posibilidad de despedir al trabajador facilita la falta recurrente*. Recuperado de http://www.el-nacional.com/economia/Aplicacion-LOT-incremento-ausentismo_0_139788596.html

Sabino, C. (1991). Diccionario de economía y finanzas. Caracas: Panapo. Recuperado de <http://files.reflexiones-vigentes.webnode.com.ve/200000046-1fac620a5c/diccionario.pdf>

Sánchez-Gallo, D. (2013). *El Absentismo Laboral en España. Del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial*. (Tesis Doctoral, Universidad Rey Juan Carlos, España). Recuperado de <http://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/11754/Parte%20publicable%20de%20Tesis%20Daniel%20Sanchez%20El%20Absentismo%20Laboral%20en%20Espana%F1a%20Del%20ordenamiento%20juridico%20a%20la%20realidad%20empresarial.pdf;jsessionid=963696033945E89458255AED35D77FE1?sequence=1>.

Sanguino, J. (s.f.). *¿Inamovilidad o estabilidad?* Recuperado de <http://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/inamovilidad-o-estabilidad>

Seldon, A., & Pennance, F.G. (1987). *Diccionario de economía: una exposición alfabética de conceptos económicos y su aplicación*. España: Oikos – Tau Ediciones.

Traish, Z. (2005). *Absentismo laboral por causa medica en el personal sanitario Uyapar. Segundo semestre de 2003* (Tesis de Magister no publicada, Universidad Experimental de Guayana (UNEG), Bolívar, Venezuela). Recuperado de http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/MAESTRIAS/SALUD_OCUPACIONAL/TGMRT632005.pdf

Wayne, M. & Robert, M. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9na Edición). México: Pearson.

ANEXO A

Instrumento Final

INSTRUMENTO FINAL

Edad (años cumplidos): _____

Sexo: F _____ M _____

El presente instrumento tiene la finalidad de conocer aspectos relacionados con su trabajo y el ámbito laboral en el que se encuentra. Es necesario que sea lo más sincero posible, pero no se preocupe: nadie sabrá sus respuestas, ya que serán completamente anónimas. Por favor, lea cuidadosamente las preguntas en cada sección y la respectiva forma de responder a cada una de ellas. Recuerde marcar una "X" en la casilla correspondiente a lo que aplica para usted según cada afirmación o frase. Gracias por su disposición y colaboración.

Sección A: Marque con una "X" la opción que corresponda con base al **resultado de su experiencia laboral**, donde **6 representa "Muy satisfecho"** y **1 "Muy insatisfecho"**.

Estoy satisfecho/insatisfecho con respecto a	1	2	3	4	5	6
1. Ser capaz de mantenerme ocupado todo el tiempo.						
2. La oportunidad de trabajar por mi cuenta en el trabajo.						
3. La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando.						
4. La oportunidad de destacarme en la organización.						
5. La forma en que mi jefe maneja a sus trabajadores.						
6. La capacidad de mi supervisor en la toma de decisiones.						
7. Ser capaz de hacer cosas que no vayan en contra de mi conciencia.						
8. La forma en que mi trabajo supone un empleo estable.						
9. La oportunidad de hacer cosas para otras personas.						
10. La oportunidad de decirle a la gente qué hacer.						
11. La oportunidad de hacer algo que me permite usar mis habilidades.						
12. La forma en que la empresa pone en práctica sus políticas.						
13. Mi salario y la cantidad de trabajo que realizo.						
14. Las posibilidades de progreso en este trabajo.						
15. La libertad de usar mi propio juicio.						
16. La oportunidad de probar mis propios métodos de hacer el trabajo.						
17. Las condiciones de trabajo.						
18. La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan con los demás.						
19. El reconocimiento que recibo por hacer un buen trabajo.						
20. La sensación de logro que recibo de mi trabajo.						

Sección B: Marque con una “X” la opción que corresponda, según su criterio, a la **frecuencia con que usted asume las conductas y actitudes** relacionadas con el trabajo planteadas a continuación, donde **“Nunca”** está representado por el 1 y **“Siempre”** por el 5.

Aspecto de mi trabajo	1	2	3	4	5
1. Recibo llamadas telefónicas (comentándome temas personales) de mi pareja, familia o de amigos					
2. Me excuso para no ir a trabajar (p.ej.: con un lumbago) cuando estoy muy cansado					
3. Cuando voy a hacer una actividad, p.ej.: fotocopias, utilizo más tiempo del que debería					
4. Pongo como excusa que tengo gripe o que estoy constipado, para evitar ir al trabajo					
5. No asisto al trabajo, ya que me recupero de una intervención quirúrgica (tengo la baja médica)					
6. Me voy a casa cuando he sufrido un pequeño percance laboral (p.ej.: me he cortado levemente)					
7. Alargo unos minutos el tiempo estipulado que tengo para comer (desayunar, almorzar, cenar, etc.).					
8. Llamo por teléfono a mi pareja o familia para comentar temas personales					
9. Cuando voy al médico, dentista, etc., utilizo más tiempo del que debería					
10. Simulo que tengo fiebre para acompañar a una persona próxima a mi (amiga, etc.) al médico					
11. He tenido un accidente de circulación y no voy a trabajar, ya que tengo la baja médica					
12. En mi trabajo, navego por internet buscando cosas de interés personal					
13. Pienso que debería salir a beber algo (p.ej.: café refresco, agua, etc.) cuando no hay nadie					
14. Pienso que debería realizar llamadas telefónicas a familiares (pareja, padres, hijos, etc.) desde la empresa					
15. Como tengo riesgos durante el embarazo, no voy a trabajar a mi empresa ya que tengo la baja médica					
16. Hago una escapadilla (de recreo) por la fábrica, empresa, institución, etc., con la excusa de hacer una fotocopia o ir a buscar un objeto o un instrumento similar					
17. No voy a trabajar si llueve mucho (p.ej.: argumento que es tráfico estaba denso)					
18. Las tareas que no me agradan, procuro que las hagan los otros.					
19. Hago encargos personales por teléfono desde mi empresa					
20. Ha nacido mi hijo/hija, disfruto de un permiso legal y no voy al trabajo					

Aspecto de mi trabajo	1	2	3	4	5
21. Informo que tengo fiebre, aunque me encuentro bien, porque no deseo ir a trabajar					
22. Mando e-mails a empleados de mi empresa, escribiendo mensajes simpáticos y divertidos					
23. He ido a ver a un pariente próximo que padece una enfermedad (o ha fallecido) y no he ido a trabajar (lo he solicitado legalmente)					
24. Digo que me encuentro enfermo, aunque me encuentro bien, porque no deseo ir a trabajar					
25. Aprovecho para ir a tomar algo cuando hago un pedido o voy a buscar una herramienta					
26. Me divierto escribiendo mensajes mediante el e-mail con personas que no son de mi empresa					
27. He contraído matrimonio, disfruto vacaciones (lo he solicitado legalmente)					
28. Salgo de la oficina a fumarme un cigarrillo, hacer un café o dar una vuelta cuando no hay algún superior.					
29. Digo que me encuentro enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas					
30. Aprovecho las horas de trabajo para fotocopiar documentos personales					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO B

**Escala sobre Conducta de Abandono del Trabajo (CAdT-30) de Boada,
Macip, Gil, Vigil, Agullò, y Medina (2012)**

Tabla 2. Matriz de saturaciones de los factores de la escala CAdT-30

Ítems	F1.-Enmascaramiento de situaciones personales.	F2.-Disfrute de permisos y licencias legales.	F3.-Dilación en el tiempo.	F4.-Distractivos y uso de recursos.
1.-Recibo llamadas telefónicas (comentándome temas personales) de mi pareja, familia o de amigos.				0.523
2.-Me excuso para no ir a trabajar (p.ej.: con un lumbago) cuando estoy muy cansado.	0.665			
3.-Cuando voy a hacer una actividad, p.ej. fotocopias, utilizo más tiempo del que debería.			0.723	
4.-Pongo como excusa que tengo gripe o que estoy constipado, para evitar ir al trabajo.	0.668			
5.-No asisto al trabajo, ya que me recupero de una intervención quirúrgica (tengo la baja médica).		0.719		
6.- Me voy a casa cuando he sufrido un pequeño percance laboral (p.ej.: me he cortado levemente).	0.689			
7.-Alargo unos minutos el tiempo estipulado que tengo para comer (desayunar, almorzar, cenar, etc.).			0.668	
8.- Llamo por teléfono a mi pareja o familia para comentar temas personales.				0.570
9.-Cuando voy al médico, dentista, etc., utilizo más tiempo del que debería.			0.723	
10.-Simulo que tengo fiebre para acompañar a una persona próxima a mí (amiga, etc.) al médico.	0.771			
11.-He tenido un accidente de circulación y no voy a trabajar, ya que tengo baja médica.		0.744		
12.-En mi trabajo, navego por Internet buscando cosas de interés personal.				0.417
13.-Pienso que debería salir a beber algo (p.ej.: café, refresco, agua, etc.) cuando no hay nadie.			0.487	
14.-Pienso que debería realizar llamadas telefónicas a familiares (pareja, padres, hijos, etc.) desde la empresa.				0.605
15.-Como tengo riesgos durante el embarazo, no voy a trabajar a mi empresa, ya que tengo la baja médica.		0.621		
16.-Hago una escapadilla (de recreo) por la fábrica, empresa, institución, etc., con la excusa de hacer una fotocopia o ir a buscar un objeto, un instrumento o similar.			0.699	
17.- No voy a trabajar si llueve mucho (p.ej.: argumento que el tráfico estaba denso).	0.613			
18.-Las tareas que no me agradan, procuro que las hagan los otros.			0.488	
19.- Hago encargos personales por teléfono desde mi empresa.				0.605
20.-Ha nacido mi hijo/hija, disfruto de un permiso legal y no voy al trabajo.		0.763		
21.-Informo que tengo fiebre, aunque me encuentro bien, porque no deseo ir a trabajar.	0.699			
22.-Mando e-mails a empleados de mi empresa, escribiendo mensajes simpáticos y divertidos.				0.447
23.- He ido a ver a un pariente próximo que padece una enfermedad (o ha fallecido), y no he ido a trabajar (lo he solicitado legalmente).		0.629		
24.-Digo que me encuentro enfermo, aunque me encuentro bien, porque no deseo ir a trabajar.	0.621			
25.-Aprovecho para ir a tomar algo cuando hago un pedido o voy a buscar una herramienta.			0.704	
26.-Me divierto escribiendo mensajes mediante el e-mail con personas que no son de mi empresa.				0.374
27.-He contraído matrimonio, disfruto de vacaciones (lo he solicitado legalmente).		0.811		
28.- Salgo de la oficina a fumarme un cigarrillo, hacer un café o a dar una vuelta cuando no hay ningún superior.			0.498	
29.-Digo que me encuentro enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas.	0.609			
30.-Aprovecho las horas de trabajo para fotocopiar documentos personales.				0.456
Varianza explicada (%)	21.30	13.77	8.20	6.90

ANEXO C

**Minnesota Satisfaction Questionnaire (Versión Corta) de Weiss, Dawis,
England y Lofquist (citado en Martins y Proença, 2012)**

Table I – Content, means and standard deviations of the items

Items	Mean	Standard Deviation
1. Being able to keep busy all the time.	4.04	0.78
2. The chance to work alone on the job.	4.18	0.84
3. The chance to do different things from time to time.	3.57	0.96
4. The chance to be “somebody” in the community.	4.10	0.74
5. The way my boss handles his/her workers.	3.75	1.00
6. The competence of my supervisor in making decisions.	3.78	0.90
7. Being able to do things that don’t go against my conscience.	3.99	0.82
8. The way my job provides for steady employment.	3.52	1.06
9. The chance to do things for other people.	4.25	0.76
10. The chance to tell people what to do.	3.59	0.80
11. The chance to do something that makes use of my abilities.	4.10	0.80
12. The way company policies are put into practice.	3.07	0.90
13. My pay and the amount of work I do.	2.61	1.12
14. The chances for advancement on this job.	3.00	1.16
15. The freedom to use my own judgment.	3.62	0.90
16. The chance to try my own methods of doing the job.	3.69	0.86
17. The working conditions.	3.75	0.95
18. The way my co-workers get along with each other.	3.60	0.95
19. The praise I get for doing a good job.	3.66	1.05
20. The feeling of accomplishment I get from the job.	3.99	0.91

ANEXO D

Instrumento Propuesto

INSTRUMENTO PROPUESTO

Edad: _____

Sexo: F _____

M _____

El presente instrumento tiene la finalidad de conocer aspectos relacionados con su trabajo y el ámbito laboral en el que se encuentra. Es necesario que sea lo más sincero posible, pero no se preocupe: nadie sabrá sus respuestas, ya que serán completamente anónimas. Por favor, lea cuidadosamente las preguntas en cada sección y la respectiva forma de llenar cada una de ellas. Recuerde marcar una "X" en la casilla correspondiente a lo que aplica para usted según cada afirmación o frase. Gracias por su disposición y colaboración.

Sección A: Marque con una "X" la opción que corresponda con base al **resultado de su experiencia laboral**, donde "Muy insatisfecho con este aspecto de mi trabajo" está representado por el 1 y "Muy satisfecho con este aspecto de mi trabajo" por el 5.

Aspecto de mi trabajo	1	2	3	4	5
1. Ser capaz de mantenerme ocupado todo el tiempo.					
2. La oportunidad de trabajar solo en el trabajo.					
3. La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando.					
4. La oportunidad de ser "alguien" en la comunidad.					
5. La forma en que mi jefe se encarga de su / sus trabajadores.					
6. La competencia de mi supervisor en la toma de decisiones.					
7. Ser capaz de hacer cosas que no van en contra de mi conciencia.					
8. La forma en que mi trabajo prevé un empleo estable.					
9. La oportunidad de hacer cosas para otras personas.					
10. La oportunidad de decirle a la gente qué hacer.					
11. La oportunidad de hacer algo que haga uso de mis habilidades.					
12. La forma en que las políticas de la empresa se ponen en práctica.					
13. Mi salario y la cantidad de trabajo que hago.					
14. Las posibilidades de progreso en este trabajo.					
15. La libertad de usar mi propio juicio.					
16. La oportunidad de probar mis propios métodos de hacer el trabajo.					
17. Las condiciones de trabajo.					
18. La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan bien con los demás.					
19. El elogio que recibo por hacer un buen trabajo.					
20. La sensación de logro que recibo de mi trabajo.					

ANEXO E

Formato de la Base de Datos

Formato de la Base de Datos - Programa Estadístico SPSS 19

160 datos completos. base de datos final.sav [Conjunto_de_datos1] - SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo	Edición	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Complementos	Ventana	Ayuda	
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	
1	sexo	Númérico	2	0	Sexo	(1, Hombre)...	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Nominal	
2	edad	Númérico	2	0	Edad	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
3	sI01	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
4	sI02	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
5	sI03	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
6	sI04	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
7	sI05	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
8	sI06	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
9	sI07	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
10	sI08	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
11	sI09	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
12	sI10	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
13	sI11	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
14	sI12	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
15	sI13	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
16	sI14	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
17	sI15	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
18	sI16	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
19	sI17	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
20	sI18	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
21	sI19	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
22	sI20	Númérico	1	0	Satisfaccion La...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
23	abs1dr01	Númérico	1	0	Distractivos y u...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
24	abs2en01	Númérico	1	0	Enmascaramie...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
25	abs3dt01	Númérico	1	0	Dilatacion en el...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
26	abs4en02	Númérico	1	0	Enmascaramie...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
27	abs5pI01	Númérico	1	0	Permisos y lice...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
28	abs6en03	Númérico	1	0	Enmascaramie...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
29	abs7dt02	Númérico	1	0	Dilatacion en el...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
30	abs8dr02	Númérico	1	0	Distractivos y u...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
31	abs9dt03	Númérico	1	0	Dilatacion en el...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
32	abs10en0	Númérico	1	0	Enmascaramie...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
33	abs11pI0	Númérico	1	0	Permisos y lice...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
34	abs12dr0	Númérico	1	0	Distractivos y u...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
35	abs13dr0	Númérico	1	0	Dilatacion en el...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
36	abs14dr0	Númérico	1	0	Distractivos y u...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
37	abs15pI0	Númérico	1	0	Permisos y lice...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
38	abs16dt0	Númérico	1	0	Dilatacion en el...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
39	abs17en0	Númérico	1	0	Enmascaramie...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
40	abs18dt0	Númérico	1	0	Dilatacion en el...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
41	abs19dr0	Númérico	1	0	Distractivos y u...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
42	abs20pI0	Númérico	1	0	Permisos y lice...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
43	abs21en0	Númérico	1	0	Enmascaramie...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
44	abs22dr0	Númérico	1	0	Distractivos y u...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
45	abs23pI0	Númérico	1	0	Permisos y lice...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
46	abs24en0	Númérico	1	0	Enmascaramie...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
47	abs25dt0	Númérico	1	0	Dilatacion en el...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
48	abs26dr0	Númérico	1	0	Distractivos y u...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
49	abs27pI0	Númérico	1	0	Permisos y lice...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
50	abs28dt0	Númérico	1	0	Dilatacion en el...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
51	abs29en0	Númérico	1	0	Enmascaramie...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
52	abs30dr0	Númérico	1	0	Distractivos y u...	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	⚙ Escala	
53	SumaPL	Númérico	8	2	SumPL	Ninguna	Ninguna	10	≡ Derecha	⚙ Escala	
54	SumaEm	Númérico	8	2	SumEm	Ninguna	Ninguna	10	≡ Derecha	⚙ Escala	
55	SumaDR	Númérico	8	2	SumDR	Ninguna	Ninguna	10	≡ Derecha	⚙ Escala	
56	SumaDTi	Númérico	8	2	SumDTi	Ninguna	Ninguna	10	≡ Derecha	⚙ Escala	
57	SumaSat	Númérico	8	2	SumSat	Ninguna	Ninguna	10	≡ Derecha	⚙ Escala	
58											