

CAPÍTULO 4

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Introducción

Analizar las causas de la conducta de ausencia supone responder a la siguiente pregunta: ¿Qué variables influyen en el absentismo del personal de la Administración?. Su respuesta está relacionada con las principales aproximaciones teóricas que han estudiado el absentismo laboral a lo largo del tiempo –descritas en el capítulo 2 y 3 de esta tesis-. De esta revisión, se deduce que la conducta absentista en la Administración es un fenómeno complejo, que no se puede entender como una simple huida del trabajo, ni como un problema de adaptación. Tampoco es una conducta basada en una decisión racional para obtener unos fines, sino que supone un comportamiento integrado y determinado por una variedad de motivos.

El absentismo está asociado a la cultura de la organización, al contexto del empleo, a las políticas organizacionales, a la percepción de la capacidad para asistir, a la ausencia voluntaria e involuntaria, a la motivación y, finalmente, a la asistencia. Estas variables, de manera aislada, las han estudiado autores representados en los modelos teóricos desarrollados en el capítulo 2, sin embargo, la interpretación que más se aproxima a su estudio de forma conjunta es la aportada por Rhodes y Steers (1990).

En este capítulo, dedicado a la descripción de los objetivos de la investigación, en primer lugar se definirá el problema de estudio y, a partir de él, se fijará un objetivo general y varios específicos, así como la hipótesis de trabajo.

2. Definición del problema

La ausencia de los empleados al trabajo representa un problema que en los cuatro últimos decenios se ha incrementado en los países industrializados en más de un 30%, y ello a pesar de las mejoras laborales y de las condiciones socioeconómicas de los empleados. La mayoría de las jornadas perdidas por absentismo están justificadas con certificados médicos (según algunos estudios hasta el 80 %). Esto no indica, en modo alguno, que tales ausencias se deban siempre a causas médicas, pues existen factores de tipo organizativo que terminan convirtiéndose en un absentismo incontrolable para la organización, que en el caso de las grandes empresas, en cuanto al número de trabajadores, registran el mayor nivel de absentismo laboral (Gestal y Cejeiro, 2003).

La Administración pública, como gran empresa, registra uno de los mayores niveles de absentismo (Hooper, 2000). Este fenómeno se atribuye a que en las empresas con grupos de trabajo muy grandes, existe mayor dificultad de comunicación y de relaciones interpersonales, por lo que el trabajador se siente anónimo en el grupo y puede llegar a desarrollar una mayor ausencia para intentar combatir la sensación de abandono (Gestal y Cejeiro, 2003). Este problema bien conocido en la literatura, sin embargo, no ha sido ampliamente estudiado ni investigado, pues los estudios realizados, además de ser pocos, casi siempre responden a los datos proporcionados por los servicios de personal, por la Seguridad Social o por las distintas encuestas de población activa que se realizan cada año por el Instituto Nacional de Estadística (ver Zurrón, 2002).

De hecho, en estos estudios no se contemplan las variables psicosociales y laborales que influyen en el absentismo laboral del empleado público. Su estudio, por tanto, es importante y, a la vez, novedoso; en la medida que desde esta perspectiva no se ha investigado y, además, puede contribuir a que los

responsables políticos o de los departamentos de personal tomen las mejores decisiones sobre una conducta que limita la acción de la Administración.

Entendemos que este comportamiento surge en la Administración como consecuencia de un trabajo burocrático y centralizado, resultado de la concepción del trabajo individualista, la cual pretende presentar las conductas de abandono como un fenómeno meramente individual, cuando en realidad son conductas creadas y mantenidas por el propio sistema, que concibe el trabajo como un computo de conductas rutinarias y mantenidas por la gestión de la Administración.

Analizar esta gestión y las conductas de ausencia de los empleados públicos abarca un proyecto inalcanzable y no factible en esta investigación, por ello, en este caso, se ha elegido el personal de Administración y Servicios de la Universidad, INEM y Ayuntamiento de dos ciudades andaluzas (Granada y Almería). La justificación de la elección de estos organismos es de tipo personal y organizativas: en el caso de la Universidad la elección está doblemente justificada, por una parte la doctorando es parte de la plantilla de personal laboral de la Universidad de Granada y, por otra, por ser un órgano que goza de autonomía organizativa; en el caso del Ayuntamiento por ser Administración local y el INEM por formar parte de la Administración del Estado (aunque desde el 1 de mayo del 2003 se ha aprobado la transferencia de algunos servicios a la Junta de Andalucía), lo que representan varios tipos de Administración pública. En cuanto a la elección de las ciudades de Granada y Almería, la justificación es clara, Granada por ser la ciudad donde se gesta el proyecto y Almería por considerar que, a pesar de, ser una ciudad de Andalucía oriental, como Granada, su desarrollo histórico, su situación geográfica y las claves culturales que la caracterizan son muy diferentes.

3. Objetivos

3.1. *Objetivo general*

El objetivo general de esta investigación es analizar los factores psicosociales que determinan el absentismo en la Administración pública. Para ello, se parte del modelo teórico sobre absentismo laboral propuesto por Rhodes y Steers (1990), teniendo en cuenta todas las dimensiones propuestas, y las propias de la investigación que son las siguientes:

- *Sociodemográficas*: En esta dimensión se recogen las variables sexo, edad, estado civil y número de hijos.
- *Profesionales*: En este caso se consideran el nivel de estudios, la relación contractual y horario, el grupo profesional, antigüedad en la organización, número de participantes en el grupo de trabajo, responsabilidad de mando, el desarrollo de otras actividades remuneradas y la afiliación sindical.
- *Actividades extralaborales*: Deportivas, asociativas, culturales y otras actividades.
- *De desplazamiento*: Modo de desplazarse desde su domicilio hasta el lugar de trabajo y el tiempo necesario para ello.
- *Prácticas organizacionales*: Políticas de control de la ausencia, factores del diseño de trabajo, desarrollo de carrera, estilo de mando.

- *Cultura absentista de la organización.* Prácticas tolerante o intolerante con la ausencia.
- *Actitudes, valores y metas del empleado:* Las actitudes del trabajo, ética personal, centralidad y expectativas de trabajo.
- *Barreras de asistencia:* Enfermedades y accidentes, responsabilidades familiares, problemas de transporte y horario.
- *Motivación de asistencia:* del empleado hacia el trabajo.

3.2. *Objetivos específicos*

Junto con el análisis de los factores psicosociales que determinan el absentismo, la presente investigación pretende alcanzar los siguientes objetivos específicos:

1. Describir el perfil de los participantes en el estudio.
2. Analizar, de forma bivariante, los factores asociados al absentismo.
3. Analizar, de forma multivariante, mediante la metodología LISREL, los factores asociados al absentismo.

3.3. *Hipótesis general*

La concepción y el diseño del presente estudio se fundamenta en la hipótesis de que determinados factores psicosociales del trabajador se

asocian al nivel de absentismo en la empresa. Dichos factores y sus interrelaciones son los que aparecen descritos en el modelo de Rhodes y Steers (1990). Por tanto, la hipótesis general plantea que dicho modelo puede dar cuenta de los niveles de absentismo en la Administración pública.