

INTRODUCCIÓN

La idea que dio origen a la realización de la tesis sobre absentismo laboral, que a continuación se presenta, surgió en un curso del programa de doctorado denominado “Análisis de los problemas sociales”, del Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento, dirigido por el Dr. D. Andrés Rodríguez. Entre los temas abordados se destacó la dificultad que tienen las organizaciones para establecer una política de personal adecuada a las necesidades de los empleados y de la propia organización.

Este hecho, unido a la circunstancia de pertenecer laboralmente a una organización de la Administración pública española, la Universidad de Granada, donde se percibe claramente la ausencia de los empleados a sus puestos de trabajo, despertó el interés necesario para el desarrollo de esta investigación y, así, poder analizar los problemas sociales, personales y/o laborales que provocan la ausencia de los empleados en la Administración.

En la Administración, la conducta de ausencia representa un problema de difícil solución. Quizás esté motivado por el desconocimiento del tema por parte de los responsables de la política de personal, por su complejidad o, simplemente, por estar tan arraigado en la cultura de la organización que no se aborda con la contundencia necesaria para erradicarlo.

Actualmente este problema choca frontalmente con las necesidades del momento histórico presente, donde los mercados y escenarios en los que las

organizaciones pueden operar son cada vez más diversos, y la eficiencia, un factor decisivo en la configuración de los sectores público y privado, por lo que necesitan de los equipos de dirección una permanente revisión y búsqueda de las estrategias organizativas más adecuadas para conseguir que los empleados se comprometan con los objetivos y con los fines de la organización.

Además de estas poderosas fuerzas de naturaleza económica, existen otras realidades de naturaleza psicosocial, no menos importantes, que hacen que la cultura interna de cada organización, su estilo de funcionamiento, su estructura y la historia del medio organizacional donde se inserta, se conviertan en claves condicionantes y explicativas de la forma concreta de operar que tienen los miembros de cada organización.

Durante todo el siglo XX, los valores y conceptos sobre los que se ha fundamentado el papel y la importancia concedida al ser humano en las organizaciones laborales han evolucionado hasta lograr los actuales niveles de seguridad, eficacia y equilibrio. Sin embargo, no es suficiente, las organizaciones, en la época actual, necesitan imperiosamente que el personal de su plantilla se implique en el trabajo y se comprometa psicológicamente con los objetivos, reduciendo al mínimo las conductas de abandono laboral.

Porque, de no ser así, no se consigue un buen entendimiento entre el individuo, la organización y el "contrato psicológico" que, de modo natural, se establece entre ambos. Éste suele romperse, pudiendo utilizar el primero un repertorio de conductas de abandono que le permitan reequilibrar y dar sentido a su relación con la organización.

De todas ellas, las principales conductas de abandono que se producen en las organizaciones son la rotación, los retrasos y el absentismo laboral que, junto con el bajo rendimiento, el trabajo de baja calidad y los accidentes laborales, constituyen las conductas que, de forma más característica, ponen de manifiesto la defectuosa integración y, a veces, el fracaso total de las relaciones entre el individuo y la organización. En concreto, la conducta de abandono que mayor incidencia tiene y más pérdidas ocasiona en casi todas las organizaciones del mundo, es el absentismo laboral o inasistencia al trabajo del personal contratado (Ortiz y Samaniego, 1995).

El problema del absentismo laboral es uno de los más difíciles de abordar y estudiar, sobre todo por su complejidad; es el más universal, de manera que se manifiesta tanto en las empresas privadas como en las públicas; existe en las grandes y en las pequeñas ciudades, al igual que en el mundo rural, no respeta las barreras de sexo, raza, religión ni nacionalidad y es costoso tanto para el individuo como para la organización; se ve influenciado por diferentes factores interrelacionados entre si y asociado a un número importante de consecuencias, tanto positivas como negativas (Rhodes y Steers, 1990).

Estas consecuencias, se han manifestado en el creciente interés de los Estados miembros de la Unión Europea en torno al absentismo laboral. Porque aunque los años ochenta se caracterizaron por la pasividad de los principales agentes implicados, a finales de esa década y durante los años noventa la situación cambió. El proceso se inició en el Norte de Europa y, poco a poco, se extendió hasta el Sur. Este cambio se atribuye a factores tales como el creciente número de trabajadores desempleados, el aumento de la competencia a nivel nacional e internacional y el desplazamiento de la producción

industrial hacia los países de Europa del Este y Asia (Gründemann y Vuuren, 1997).

De ello se puede deducir que las repercusiones económicas del absentismo laboral son gigantescas. El efecto es negativo, en parte por la pérdida de producción que genera la reducción del personal disponible en la organización (Ribaya, 1998) y también como consecuencia del incremento de los costes médicos y de la Seguridad Social (Mira, 1996; Pauly y col., 2002). Aunque es verdad que existe cierto cinismo y escepticismo en torno a este asunto, está perfectamente claro que la enfermedad es la principal causa que mantiene a los trabajadores alejados de sus puestos de trabajo (Harvey y Nicholson, 1999; Goldberg y Waldman, 2000). Ésta se atribuye a factores intrínsecos del individuo y ajenos a la empresa, sin embargo, la ausencia por enfermedad puede estar motivada por condiciones laborales deficitarias (Benavides, Benach y Moncada, 2001; Martín, 1990) y por estrés laboral, muchas veces ocasionado por la injusticia o por el desequilibrio de las cargas en la situación de trabajo (Boer, Bakker, Syroit y Schaufeli, 2002); por lo que la mejora de las condiciones laborales en las que se realiza el trabajo no solo podrá reducir las consecuencias negativas de la enfermedad sino que evitará el riesgo de padecerla (Vahtera, Kivimäki, Pentti y Theorell, 2000; Vathera y Kivimäki, 2001; Väänänen y col., 2003).

En cualquier caso, los problemas de salud se convierten en una de las principales causas por la que los empleados faltan regularmente al trabajo, aunque muchas de esas dolencias se sospecha que pueden ser falsas (Porret, 1991). Según indica Samaniego (1998):

El absentista puede disfrazar las auténticas razones de su ausencia para hacerla socialmente estable, lo que enmascara el fenómeno y dificultará enormemente su estudio (p. 248).

De este modo, la simulación se convierte en un fenómeno común en muchos trabajadores, siendo muy difícil su comprobación y control. Situación que induce a que se diagnostiquen más dolencias de las que en realidad existen (Vitaller, Mira, Aranaz y Herrero, 1991) y, aunque este problema es bien conocido por la clase médica y está recogido en la literatura científica, se sostiene por el principio de confianza y lealtad mutua médico-paciente que, junto con otras patologías de origen psicoambiental que generan importantes niveles de estrés y ansiedad, el facultativo terminará concediendo ciertas bajas laborales, al considerar que "retirando" a la persona afectada del ambiente nocivo durante un corto periodo de tiempo, mejorará su salud. Estas ausencias laborales producirán alivios y mejoras transitorias que, aunque no consiguen resolver el problema de fondo, al menos lo mitigan en alguna medida.

Circunstancias que determinarán la situación del empleado absentista que, a pesar, de existir cierto consenso en la opinión pública en admitir que es un defraudador y, por tanto, objeto potencial de sanciones económicas, sociales y legales. No es fácil poder actuar contra ellos al no identificarse con claridad quién es realmente un absentista simulador y quién no, consecuencia del bajo grado de coordinación existente entre los servicios médicos de la Seguridad Social, desde los que se administran las bajas médicas y los servicios de inspección que debieran realizar un seguimiento y control de dichas bajas (Rodríguez, Samaniego y Ortiz, 1996).

En tal caso, los servicios médicos de empresa, los gabinetes de seguridad laboral y los psicólogos del trabajo de la propia organización, deberían estar en contacto permanente con las personas que están de baja médica, prestándoles el apoyo que necesitan y evaluando el proceso de la enfermedad (Peña, Torrecilla y Gimeno, 1990; García, Alonso, Pérez de Lucas y Latorre, 1990). Si, por el contrario, estos servicios de gestión interna no

funcionan bien o se limitan a realizar actividades burocráticas, los empleados que deseen simular enfermedades para faltar al trabajo, encontrarán, en esta ausencia de apoyo, por parte de la organización, una justificación más para practicar el absentismo.

Muestra de ello son los buenos resultados que se obtienen cuando se desarrollan iniciativas de control sobre los empleados con baja laboral (Ares, 1985). Este es el caso de los inspectores médicos de la Seguridad Social que detectan cada vez más los engaños de los trabajadores que se dan de baja por enfermedad. Hasta 1.272 casos de fraude detectó el servicio de inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en los ocho primeros meses del año 2002, como resultado de los reconocimientos médicos realizados. Y es que, aunque no es habitual, existen muchos casos en los que el empleado intenta escapar de su puesto de trabajo mediante la simulación de una enfermedad, de modo que el absentismo se convierte en un fraude a la Seguridad Social” (Ideal de Granada, 19-01-03).

De hecho, al emplearse de forma masiva el paraguas protector de la Invalidez Laboral Transitoria (ILT), como una de las estrategias más seguras para faltar al trabajo, se hace cada vez más difícil poder sancionar el absentismo laboral simulado desde una perspectiva social. Así pues, problemas que nacen de inadecuados diseños de trabajo (normalmente de corte mecanicista), relaciones interpersonales basadas en la competición desenfrenada y en la desconfianza mutua y otros problemas organizativos, terminan al final volviéndose contra la organización donde se han originado, cristalizando en forma de un absentismo incontrolable, aunque amparado legalmente.

Situación que refuerza la actitud de los empresarios, que durante mucho tiempo han denunciado la laxitud con la que se controlan las bajas médicas en

España y que con el paso del tiempo no han cesado, sino todo lo contrario, porque desde la Administración no se han adoptado aún medidas eficaces para el control riguroso del absentismo laboral. Sólo se ha producido un cambio drástico en la tendencia de los sistemas de control del absentismo en las organizaciones con la aparición de los procesos de reconversión de los sectores productivos y con la incorporación de los llamados contratos temporales de trabajo.

Estas nuevas fórmulas de contratación, además de resultar más rentables a las organizaciones, reducen de forma fulminante el absentismo laboral, al quedar atados los empleados a unos compromisos y requerimientos en materia de rendimiento y asistencia al trabajo, que posibilitan a los directivos de esas organizaciones rescindir la relación laboral, lo que se traduce en una drástica disminución de las ausencias.

Esta fórmula, sin entrar a valorar su conveniencia, no es generalizable a todas las organizaciones; por ejemplo, la Administración pública es uno de los sectores de mayor ocupación en España y su relación contractual es claramente distinta (funcionario de carrera y personal laboral). Se caracteriza por ofrecer estabilidad laboral y, a la vez o como consecuencia, puede alcanzar una de las mayores tasas de absentismo laboral (Hooper, 2000). Circunstancias que, en este caso, hacen necesario el estudio de las conductas absentistas de forma específica y diferenciada del resto de organizaciones.

Porque se debe entender que tanto el absentismo, como las demás conductas de abandono que se producen en la Administración pública, son la expresión visible de realidades y situaciones muy complejas, que deben ser estudiadas y comprendidas de forma global. Hasta el momento las Administraciones públicas no han prestado especial atención a la implantación

de mecanismos de medición del absentismo laboral de sus empleados públicos, al menos con un método uniforme y con una frecuencia que permita establecer comparaciones entre distintas unidades o conocer la evolución de un órgano a lo largo de un período de tiempo determinado (Zurrón, 2000).

Problemática que acentúa la necesidad de estudiar el absentismo laboral del empleado público. Por ello, a lo largo de esta investigación se han considerado varios objetivos: En primer lugar, descubrir cuáles son las variables de carácter psicosocial que explican el absentismo laboral. En segundo lugar, comprobar cómo influyen estas variables en el personal de la Administración pública. Para ello se han considerado las siguientes instituciones: Universidad, INEM y Ayuntamiento de las ciudades de Granada y Almería.

El plan de trabajo para conseguir los objetivos señalados será el siguiente: un primer capítulo, dedicado a analizar la situación actual de la cultura de la Administración pública y su repercusión en las conductas de ausencia de los empleados. En él se describirá el contexto laboral donde los empleados públicos desarrollan su trabajo, cuáles son las normas de funcionamiento interno y las costumbres absentistas de la Administración. De este modo, podremos entender los comportamientos de los miembros y detectar posibles líneas de actuación, con el fin de mejorar la presencia laboral.

En el capítulo segundo, se analizará el conjunto de variables psicosociales que justifican el absentismo laboral a través de la evolución histórica de los diferentes tipos de modelos explicativos: Modelos de evitación laboral o huida del trabajo; de ajuste laboral o adaptación e inadaptación; de decisión; integrados de presencia y los basados en propuestas sobre la

personalidad del trabajador, desde los que se contempla el universo de las interpretaciones revisadas y proporcionan además, una buena base para el análisis de la investigación.

En el capítulo tercero, se describirá el modelo teórico de Steers y Rhodes en sus diferentes versiones (1978, 1984, 1990), en él se exponen de forma conjunta los distintos y, a veces, conflictivos datos sobre los tópicos encontrados en la literatura, considerando las causas del absentismo voluntario e involuntario en un solo modelo. Se realizará una descripción evolutiva y un estudio comparativo de las propuestas, aunque será la de 1990 la que servirá de marco teórico en la investigación.

En el capítulo cuarto, se recogen los objetivos de la investigación. En él se describe, en primer lugar, un objetivo general sobre el análisis de las condiciones laborales y personales que pueden justificar el absentismo laboral del empleado público; y, en segundo lugar, la comprobación de varios supuestos que determinan la ausencia de los empleados en la Administración.

El capítulo quinto se dedica a la metodología del estudio, en él se analizará el absentismo voluntario e involuntario de los empleados públicos, se dará la definición de absentismo utilizada en la tesis, los tipos de medidas y las fuentes de información más adecuadas para el estudio. Asimismo, se describirá el cuestionario y el procedimiento utilizado para la recogida de la información.

En el capítulo sexto, y para una correcta interpretación de los resultados de la investigación, se dará la definición del participante “prototipo” a partir de los valores más frecuentes de las variables sociodemográficas y profesionales del estudio. Y se analizará, asimismo, la relación de estas variables con las dos medidas de absentismo utilizadas en la tesis.

En el capítulo séptimo, se describe el estudio empírico y la evaluación del ajuste del Modelo de Rhodes y Steers (1990). Para ello, se expondrán unas notas básicas sobre los modelos de ecuaciones estructurales y el programa LISREL por ser el método de análisis utilizado para la transformación de los datos de la investigación.

Y, finalmente, se presenta la discusión de los resultados y las conclusiones más importantes obtenidas a lo largo del estudio. En sus últimas páginas se recoge la relación bibliográfica utilizada en la tesis.