



Tal y como se ha comentado, se puede señalar la gran variabilidad y la asimetría de las dos medidas dependientes frente al resto de las variables, variabilidad propia de las medidas habituales de absentismo.

#### 4.2. *Análisis del modelo para las ausencias mensuales*

A continuación se presentan los resultados del análisis del ajuste del modelo de Rhodes y Steers (1990) y la fuerza y dirección de las relaciones que se establecen entre los factores psicosociales del empleado público y el absentismo laboral para el indicador de ausencias mensuales.

##### 4.2.1. Ajuste del modelo

El ajuste del modelo determina su capacidad para dar cuenta de las interrelaciones entre el conjunto de variables, siempre con la consideración de que los modelos de ecuaciones estructurales deben tratarse como aproximaciones simplificadas a la realidad.

En la Tabla 47 se muestran los valores obtenidos con los índices de ajuste más utilizados en las investigaciones con modelos de ecuaciones estructurales.

Tabla 47  
Tabla de valores de los índices de ajuste en ausencias mensuales

<b>Medidas de ajuste</b>	<b>Valor</b>
RMSEA	0.075
RMR	0.071
GFI	0.910
AGFI	0.870

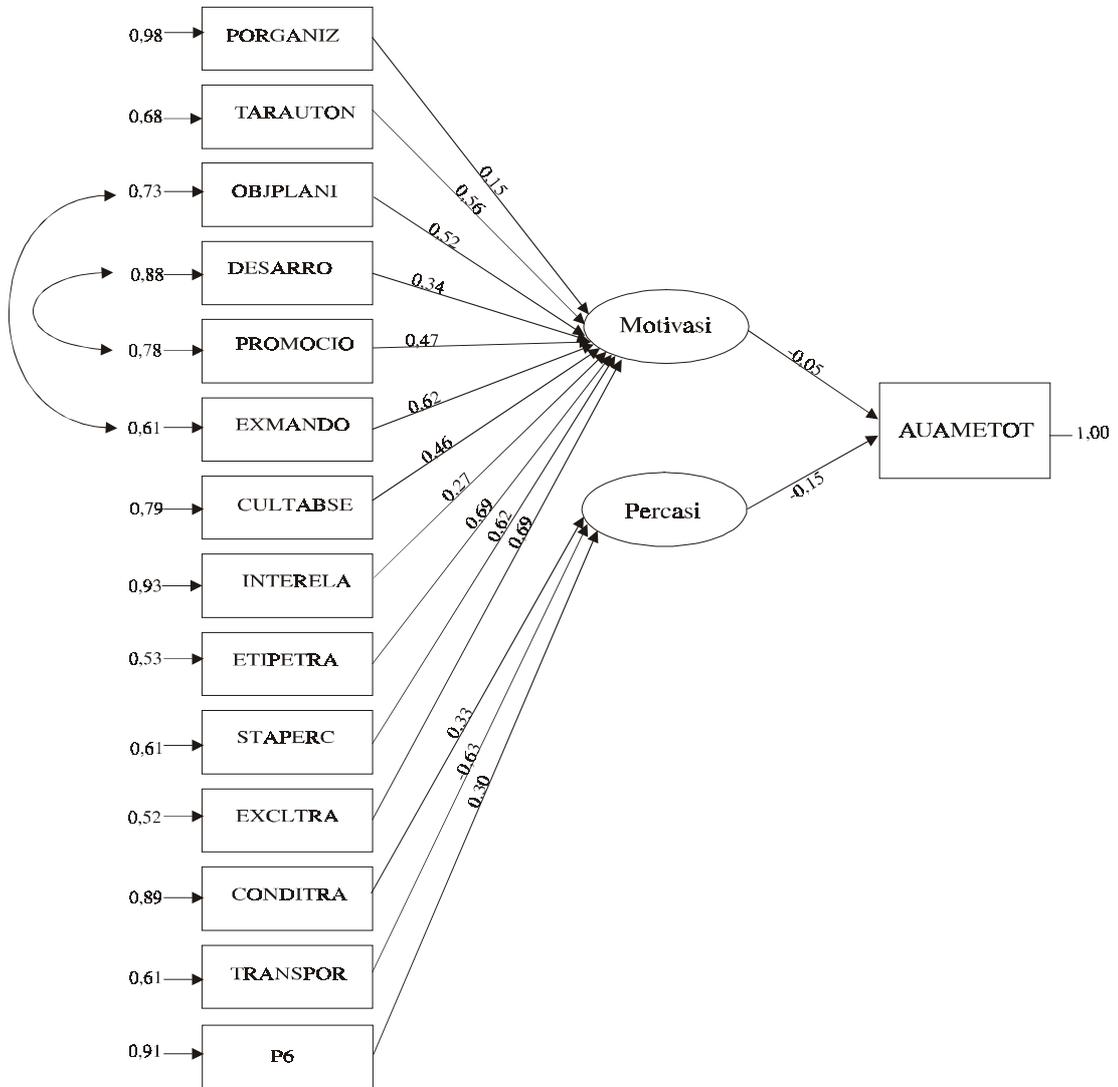
El cociente entre el valor del  $\chi^2$  (253.10) y los grados de libertad (86) arroja un valor de 2.94; considerándose indicadores de un buen ajuste resultados de la división inferiores a 3. Resultado éste que se considera importante, ya que es uno de los índices más sensibles a violaciones del supuesto de multinormalidad. Además, la RMSEA (0.075) nos indica un ajuste adecuado del modelo al ser inferior a 0.08. También, aunque el valor de RMR (0.071) es algo superior a lo establecido como criterio de ajuste, el valor del GFI es superior a 0.90 y el de AGFI superior a 0.87, resultados considerados a su vez, como indicadores de buen ajuste.

Por tanto, el ajuste del modelo se puede valorar como razonablemente bueno, sobre todo si se atiende al reducido tamaño de la muestra y a la presencia de variables cuya distribución suele estar alejada de las establecidas como idóneas para los procedimientos de estimación.

#### 4.2.2. Coeficientes estructurales

La construcción del diagrama causal representa la primera etapa del “path analysis”, en esencia trata de descomponer la magnitud de la covarianza entre las variables para suministrar información acerca de los parámetros del proceso causal subyacente.

GRÁFICO 12  
 DIAGRAMA PATH DEL MODELO COMPLETO CON LAS ESTIMACIONES  
 ESTANDARIZADAS DE LA AUSENCIA EN EL ÚLTIMO MES



Chi-Square = 253,10, df = 86, P-Value = 0,00000, RMSEA = 0,075.

Tal y como se observa en el Gráfico 12 fue necesario liberar la estimación de la covarianza entre los errores de las variables OBJPLAN y EXMANDO, más la de las variables DESARRO y PROMOCIO, atendiendo a los valores de los índices de modificación. Esta liberación supuso una mejora del ajuste del modelo, lo que se podría deber a la presencia de fuentes sistemáticas de variación no identificadas en estas variables.

En la Tabla 48 se muestran los coeficientes de validez estandarizados, junto con los valores  $t$  y la  $R^2$  como medidas de la fiabilidad del indicador.

Tabla 48  
Coeficientes de validez estandarizados para las ausencias mensuales

Indicadores	Coefficientes	$R^2$	Valor de $t$
Motivación	-0.055	0.003	-0.910
PORGANIZ	0.150	0.024	2.590
TARAUTON	0.560	0.320	10.260
OBJPLANI	0.520	0.270	9.300
DESARRO	0.340	0.120	5.850
PROMOCIO	0.470	0.220	8.320
EXMANDO	0.620	0.390	11.510
CULTABSE	0.460	0.210	8.040
INTERELA	0.270	0.074	4.620
ETIPETRA	0.690	0.470	13.050
STAPERC	0.620	0.390	11.580
EXCLTRA	0.690	0.480	13.160
Percepción de la capacidad de asistir	-0.150	0.210	-0.910
CONDITRA	0.330	0.110	0.440
TRANSPOR	-0.630	0.390	-3.710
P6	0.300	0.089	3.150

Los coeficientes pueden ser interpretados como coeficientes de regresión estandarizados en las ecuaciones de regresión múltiple, los valores de  $R^2$  corresponde a la correlación múltiple al cuadrado y, en este contexto, son utilizados como medidas de la fuerza de la relación lineal entre el indicador y la variable latente o, desde otra perspectiva, como una medida de la fiabilidad (errores aleatorios y sistemáticos) del indicador; por último, cuanto mayores son los “valores t” más significativa es considerada la relación entre las variables implicadas.

En el modelo se establecen dos variables endógenas relacionadas con el absentismo: la motivación de asistencia (-.05) y la percepción de la capacidad de asistir (-.15). En ambos casos, se establece una la relación directa negativa con el absentismo del último mes de trabajo, lo que indica que a mayor motivación de asistencia, menor absentismo; y a mayor percepción de la capacidad de asistir, menor absentismo, resultado congruente con la predicción del modelo de Rhodes y Steers (1990). Según el valor de estos coeficientes la asociación más fuerte se establece entre la percepción de la capacidad de asistir y la ausencia. Este resultado indica que en las ausencias breves (en horas) del último mes de trabajo el empleado decide asistir o no al trabajo en función de la percepción de su posibilidad de asistir.

El valor de estos coeficientes se observa que son muy bajos (-.05 y -.15), si se tiene en cuenta que el valor máximo es 1; sin embargo, en la literatura los valores asociados con el absentismo se presentan muy cercanos a los de nuestra investigación (.20), por lo que podemos entender que en el estudio del absentismo estos resultados son representativos (Brooke y Price, 1989; Deery e Iverson, 1995).

En relación con la primera variable endógena del modelo, *la motivación de asistencia*, la asociación directa que se establece con las variables estimadas es positiva. A mayor valor de la variable antecedente, mayor motivación de asistencia. Estas variables se relacionan con el absentismo de forma indirecta, a través de la motivación, y su dirección es negativa. Esta relación es consistente con la literatura (Rhodes y Steers, 1990; López y col., 1995; Deery, Erwin, Iverson y Ambrose, 1995).

Según los resultados del análisis, los determinantes del proceso causal “motivación de asistencia /absentismo” se pueden clasificar de manera jerárquica en función del valor de la relación:

1. Ética personal del trabajo (.69)
2. Expectativas claras de empleo (.69)
3. Centralidad del trabajo, status y percepción del mismo (.62)
4. Estilo de dirección (.62)
5. Diseño del trabajo: tareas y autonomía (.56)
6. Diseño de trabajo: objetivos y planificación (.52)
7. Promoción profesional del empleado (.47)
8. Cultura absentista de la organización (.46)
9. Políticas de desarrollo de carrera en la organización (.34)
10. Actitudes de trabajo, interés y relaciones (.27)
11. Políticas de control del absentismo (.15)

Esta clasificación nos indica el orden de la relación que se establece entre los factores psicosociales del empleado público y el absentismo laboral. Tal como se indica, las dos variables con mayor capacidad predictiva del absentismo son la ética personal del trabajo y la estabilidad laboral. Ambas variables representan los factores principales que conforman la motivación de

asistencia del empleado. Muy próximos a estos valores se encuentran las variables centralidad del trabajo y el estilo de dirección de la organización. Estas relaciones representan dos tipos de variables: individuales y organizacionales. Las variables individuales son la ética personal y la centralidad del trabajo; y las organizacionales engloban el estilo de dirección y la estabilidad en el trabajo, en la Administración la relación contractual (funcionario de carrera y personal laboral), es muy estable.

A partir de estas variables, el diseño del trabajo representa el factor más importante en la asistencia del empleado. En este caso, también se agrupan en factores individuales y organizaciones, de modo que el tipo de tarea y la autonomía del empleado serán, junto con los objetivos y planificación del trabajo, los que determinaran la motivación del empleado para asistir.

Inmediatamente después le siguen las variables que representan la situación laboral del empleado y la cultura absentista de la organización. La promoción profesional del empleado esta muy relacionada con su categoría profesional y, según la literatura, a mayor categoría, menor absentismo (Mira, 1996; Sáez y Barceló, 1999; Hooper, 2000; Lam, Schaubroeck y Aryee, 2000).

En el caso de la cultura absentista de la organización el valor del coeficiente no es consistente con el modelo (.46), a pesar de que en la Administración pública la cultura absentista es tolerante con las ausencias y una norma tolerante desarrolla conductas de ausencia en los empleados (Martocchio, 1994; Mathieu y kohler, 1990; Dalton y Mesch, 1991; Geurts, Buunk y Schaufeli, 1994). Es posible que este resultado sea consecuencia de que la investigación se desarrolla sólo en el ámbito de la Administración y, por tanto, no existen diferencias entre los empleados en función de la cultura absentista de la empresa.

Las relaciones más débiles que se establecen son con las políticas de desarrollo de la organización (.34); los intereses y relaciones del empleado (.27) y las políticas de control del absentismo en la organización (.15).

En este último caso, la variable políticas de control del absentismo muestra la relación más débil con la motivación de asistencia, los resultados del ajuste del modelo indican que esta variable influye más sobre la capacidad de asistir que sobre la motivación de asistencia. Este resultado parece lógico, pues la percepción del empleado sobre su capacidad de asistir dependerá de las consecuencias de su ausencia que, en la mayoría de las ocasiones, están determinadas por las políticas de control del absentismo en la organización.

La segunda variable endógena en el ajuste del modelo, *la percepción de la capacidad de asistir*, establece una relación directa positiva con las condiciones de trabajo, enfermedades, accidentes y responsabilidades familiares y una relación directa negativa con los problemas de transporte. Estas variables, a su vez, se relacionan con el absentismo de forma indirecta y la dirección de la relación es negativa con respecto a las condiciones de trabajo, enfermedades, accidentes y responsabilidades familiares; y positiva en relación con los problemas de transporte. La fuerza de la relación entre estas barreras a la asistencia y la percepción de la capacidad de asistir establece la siguiente jerarquía:

1. Problemas de transporte (-.63)
2. Condiciones de trabajo, enfermedades y accidentes (.33)
3. Responsabilidades familiares (.30)

En este caso, los resultados obtenidos para los problemas de transporte son consistentes con la literatura (Rhodes y Steers, 1990; Causey, 2002), pues cuanto mayor sea el problema de transporte, menor será la percepción de la capacidad de asistir y mayor será el absentismo.

En cuanto a las otras dos relaciones los resultados no son congruentes con la propuesta de Rhodes y Steers (1990), pues se espera que a mayor enfermedad, accidentes o responsabilidades familiares la percepción de la capacidad para asistir fuese menor y el absentismo mayor (Gestal y Cejeiro, 2003; Burton y col. 2002; Kivimäki y col., 1997). En esta investigación los resultados no correlacionan en el sentido esperado en el modelo.

La interpretación y justificación de estos resultados en el personal de la Administración pública se abordaran en el capítulo 8 de esta tesis dedicado a la discusión de los resultados. El interés es presentar una justificación conjunta de los resultados en las dos medidas del absentismo utilizadas en la tesis.

#### *4.3. Análisis del modelo para las ausencias anuales*

A continuación se presentan los resultados más relevantes del examen empírico del modelo frente a la variable de ausencias anuales.

##### *4.3.1 Ajuste del modelo*

En la Tabla 49 se presentan los valores de los índices de ajuste más utilizados en el análisis de ecuaciones estructurales.

Tabla 49

Tabla de valores de los índices de ajuste en ausencias anuales

Medidas de ajuste	Valor
RMSEA	0.079
RMR	0.070
GFI	0.910
AGFI	0.870

Además de los índices presentados en la Tabla 49, cabe informar que el cociente entre el valor del  $\chi^2$  (267.62) y los grados de libertad (87) proporciona un valor de 3.11, resultado algo superior a los establecidos como criterios de un buen ajuste resultados de la división inferiores a 3. Sin embargo, la RMSEA (0.079) indica un ajuste bueno del modelo al ser inferior a 0.08. También, aunque el valor de RMR (0.070) es algo superior a lo establecido como criterio de ajuste, el valor del GFI es superior a 0.90 y de AGFI (0.87), resultados indicadores de buen ajuste.

Por tanto, el ajuste del modelo es considerado bueno en función de las condiciones impuestas por el tamaño de la muestra y la forma de la distribución del algunas variables.

#### 4.3.2. Coeficientes de validez estandarizados

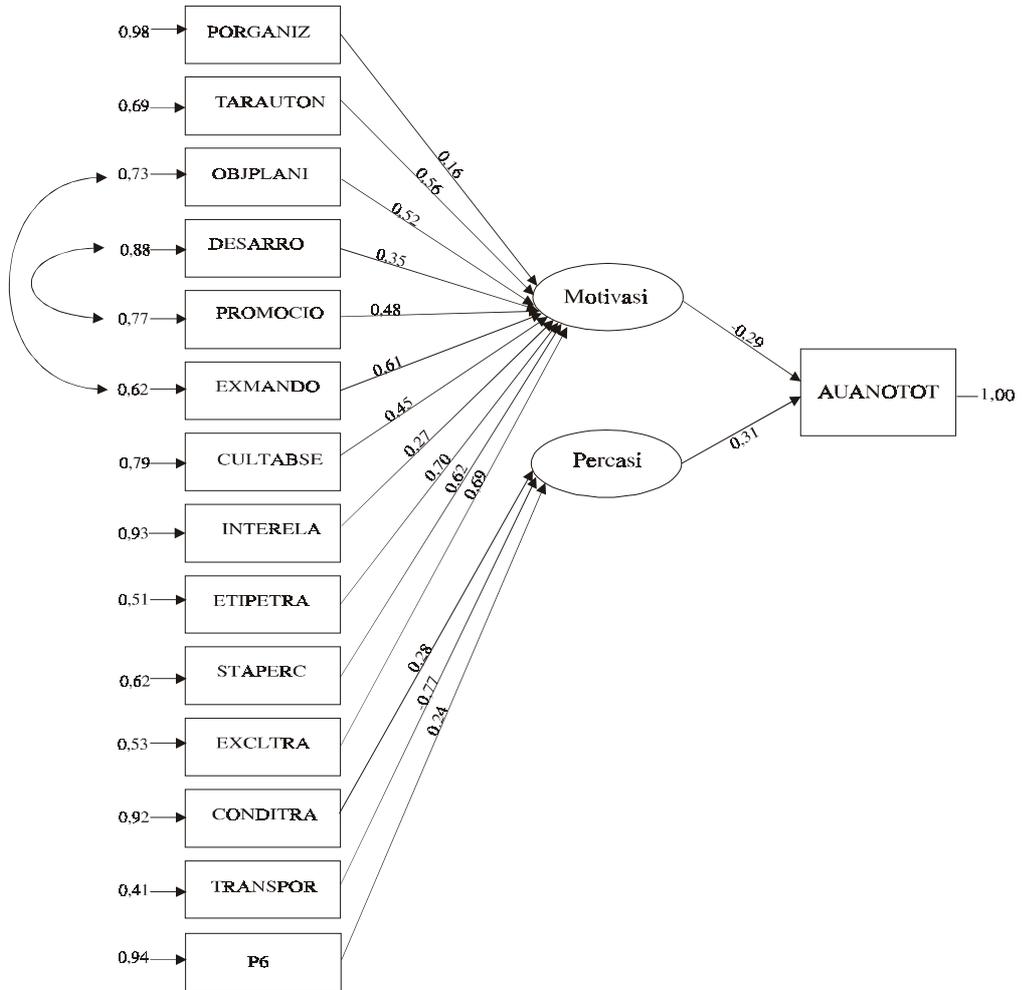
En la Tabla 50 se presentan los coeficientes de validez estandarizados, junto con los valores de la correlación múltiple al cuadrado ( $R^2$ ) y los valores t.

Tabla 50  
Coeficientes de validez estandarizados para las ausencias anuales

Indicadores	Coefficientes	R <sup>2</sup>	Valor de t
Motivación	-0.29	0.083	-4.84
PORGANIZ	0.16	0.025	2.63
TARAUTON	0.56	0.310	10.09
OBJPLANI	0.52	0.270	9.31
DESARRO	0.35	0.120	6.06
PROMOCIO	0.48	0.230	8.45
EXMANDO	0.61	0.380	11.29
CULTABSE	0.45	0.210	8.00
INTERELA	0.27	0.072	4.57
ETIPETRA	0.70	0.490	13.34
STAPERC	0.62	0.380	11.40
EXCLTRA	0.69	0.470	13.07
Percepción de la capacidad de asistir	0.31	0.083	-4.84
CONDITRA	0.28	0.077	0.69
TRANSPOR	-0.77	0.590	-4.17
P6	0.24	0.057	3.13

A continuación, en el Gráfico 13 se presenta el diagrama causal de las relaciones con el absentismo en el último año.

GRÁFICO 13  
 DIAGRAMA PATH DEL MODELO COMPLETO CON LAS ESTIMACIONES  
 ESTANDARIZADAS DE LA AUSENCIA EN EL ÚLTIMO AÑO



Chi-Square = 267,62, df = 86, P-value = 0,00000, RMSEA = 0,079.

A la vista del Gráfico 13 es necesario indicar que, como sucede en el caso de las ausencias mensuales, fue necesario liberar la estimación de la covarianza entre los errores de las variables OBJPLAN y EXMANDO, más la de las variables DESARRO y PROMOCIO, atendiendo a los valores de los índices de modificación. La mejora posterior del ajuste del modelo puede indicar la existencia de fuentes sistemáticas de variación no identificadas en estas variables.

Los resultados del análisis de la segunda medida del absentismo, las ausencias en el último año, presentan semejanzas y diferencias respecto a la primera medida del absentismo (ausencias en el último mes). De hecho, la estructura del modelo de la que partimos es idéntica, y se establecen las mismas variables endógenas relacionadas con el absentismo: la motivación de asistencia (-.29) y la percepción de la capacidad de asistir (0.31).

En este caso, la relación directa que se establece con el absentismo es diferente a la del último mes de trabajo que era negativa para ambas variables, de modo que, en este análisis, se refleja una relación negativa respecto a la motivación de asistencia y positiva respecto a la percepción de la capacidad de asistir. Este resultado es contrario a la relación negativa que se postula en el modelo de Rhodes y Steers (1990) que, en parte, sí se cumplía para las ausencias del último mes.

Sin embargo, en el análisis, la relación directa que se establece entre la motivación de asistencia y el absentismo, los resultados indican una relación más fuerte que en el caso anterior, lo que representa que las ausencias en un período de tiempo amplio (un año) están determinadas por la motivación de asistencia con más fuerza que en periodos cortos (un mes) y con ausencias breves (horas).

El valor de los coeficientes de las relaciones entre la motivación de asistencia y la percepción de la capacidad de asistir con el absentismo en el último año, son más altos que los mismos en el último mes; aún así, estos valores siguen siendo bajos si se tiene en cuenta que el valor máximo es 1, en el estudio los consideramos aceptables en función de los referentes observados en la literatura (Brooke y Price, 1989; Deery e Iverson, 1995).

Los resultados del análisis de la variable, *motivación de asistencia*, con las variables estimadas establecen una asociación directa y positiva. A mayor valor de la variable, mayor motivación de asistencia. En este análisis, la clasificación jerárquica de los determinantes, en función del valor de la relación, no sufre ningún cambio respecto a la ausencia en el último mes, tan sólo varía en algunos casos el valor del coeficiente, aunque es muy próximo. Según esto la clasificación es la siguiente:

1. Ética personal del trabajo (.70)
2. Expectativas claras de empleo (.69)
3. Centralidad del trabajo, status y percepción del mismo (.62)
4. Estilo de dirección (.61)
5. Diseño del trabajo: tareas y autonomía (.56)
6. Diseño de trabajo: objetivos y planificación (.52)
7. Promoción profesional del empleado (.48)
8. Cultura absentista de la organización (.45)
9. Políticas de desarrollo de carrera en la organización (.35)
10. Actitudes de trabajo, interés y relaciones (.27)
11. Políticas de control del absentismo (.16).

Tal y como se puede comprobar los resultados son idénticos a los obtenidos en las ausencias del último mes, por ello, y con el propósito de no ser reiterativos, se remite la explicación al apartado anterior (p. 221)

La variable políticas de control del absentismo, también es la que muestra la menor relación con la motivación de asistencia, de igual modo que en los resultados del análisis anterior. El programa indica que esta variable influye más sobre la capacidad de asistir que sobre la motivación de asistencia. Situación que podemos justificar en la misma línea que en las ausencias en el último mes, aunque en este caso se produce una limitación y es que los resultados de la percepción de la capacidad de asistir, como se ha indicado al comienzo del apartado, no son consistentes con el modelo de Rhodes y Steers (1990).

Esta variable, *la percepción de la capacidad de asistir*, establece una relación directa positiva con el absentismo. Una asociación positiva con dos barreras de asistencia: las condiciones de trabajo, enfermedades y accidentes; y con las responsabilidades familiares. Y, negativa con los problemas de transporte. En la relación se establece la siguiente jerarquía, según el valor de los coeficientes:

1. Problemas de transporte (-.77)
2. Condiciones de trabajo, enfermedades y accidentes (.28)
3. Responsabilidades familiares (.24)

La mayor relación se asocia con los problemas de transporte (-.70), su dirección es negativa, a mayor problemas de transporte menor percepción de la capacidad de asistir, resultado congruente con el modelo (Rhodes y Steers, 1990), seguido de las condiciones de trabajo, enfermedades accidentes (.28) y

de las responsabilidades familiares (.24). En ambos casos se establece una dirección de la relación positiva que no es consistente con el modelo, pues se espera que a mayor grado de enfermedad, accidentes o responsabilidades, familiares la percepción de la capacidad para asistir sea más baja y mayor la ausencia (Rhodes y Steers, 1990).

La justificación de estos resultados en la Administración pública se realizarán en el siguiente capítulo dedicado a la discusión. En él se recogen la interpretación del análisis de las variables sociodemográficas y profesionales del empleado público relacionadas con el absentismo laboral, así como los factores psicosociales que se asocian con el mismo.