

## **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

Si tenemos en cuenta los resultados obtenidos en la investigación podemos destacar las siguientes conclusiones

### Primera

No existen diferencias 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. Los hombres se ausentan más que las mujeres por accidentes y asuntos bancarios.

### Segunda

Los trabajadores con edad comprendida entre 31 y 44 años son los que presentan mayores niveles de absentismo por: enfermedad, preparación de exámenes y problemas de transporte.

### Tercera

No existen diferencias entre el nivel de ausencias del grupo de trabajadores laborales y el grupo de trabajadores funcionarios.

#### Cuarta

Los trabajadores funcionarios del grupo D y los trabajadores laborales de los grupos III, IV y V presentan mayor nivel de absentismo, respecto al resto de grupos, debido a los asuntos bancarios y exámenes.

#### Quinta

Globalmente, los resultados obtenidos en nuestra investigación se ajustan al modelo de Rhodes y Steers (1990). Sin embargo, a un nivel más específico, las variables relacionadas con la motivación de asistencia son las que mejor se ajustan al modelo. Por el contrario, las variables relacionadas con la percepción de la capacidad de asistir no se ajustan a este modelo.

#### Sexta

La motivación de asistencia al trabajo está relacionada fundamentalmente con la ética personal del trabajo, las expectativas claras de empleo, la centralidad del trabajo, estatus y percepción del mismo, estilo de dirección, diseño del trabajo y promoción profesional.

La percepción de la capacidad de asistir está relacionada fundamentalmente con los problemas de transporte.