

CAdT-30: Estructura factorial y primera aproximación al estudio de su fiabilidad de la escala sobre conducta de abandono del trabajo

JOAN BOADA-GRAU¹, SERGI MACIP-SIMÓ², CARMÉ GIL-RIPOLL³, ANDREU VIGIL-COLET¹, ESTEBAN AGULLÓ TOMÁS⁴ Y RAÚL MEDINA CENTENO⁵

¹Universitat Rovira i Virgili-Tarragona, España

²Ayuntamiento de "Vandellós i Hortalet de l'Infant"-Tarragona, España

³Escuela de Alta Dirección y Administración, Barcelona, España

⁴Universidad de Oviedo, España

⁵Universidad de Guadalajara, México

Resumen

El presente artículo estudia las propiedades psicométricas de una escala (CAdT-30) creada con el objetivo de detectar la disminución del esfuerzo, los retrasos y las ausencias en el trabajo. Con este propósito se administró un conjunto inicial de 74 ítems relacionados con las conductas de abandono del trabajo a 356 trabajadores pertenecientes a distintas empresas, incluyendo tanto a trabajadores cualificados como a no cualificados. El análisis factorial exploratorio de dichos ítems mostró una estructura constituida por cuatro factores: el enmascaramiento de situaciones personales, el disfrute de permisos y licencias legales, la dilación en el tiempo, y los distractores y el uso de recursos de la organización. Con el objetivo de obtener una escala de menor longitud, se seleccionaron los 30 ítems con saturaciones más elevadas en

los factores mencionados. Las cuatro escalas así obtenidas mostraron unas fiabilidades apropiadas. A partir de estos resultados, la presente escala puede convertirse en un instrumento de gran utilidad para evaluar de manera apropiada las conductas de abandono del trabajo.

Palabras claves: *conductas de abandono, absentismo, ausencias por enfermedad, retrasos, estudio instrumental.*

CAdT -30: Factor structure and preliminary study of reliability of the withdrawal behavior scale

Abstract

This paper analyzes the psychometric properties of a scale (CAdT-30) developed with the purpose of detecting effort decreases, lateness and absences at the job. With this purpose we administered a pool of 74 items related to job absenteeism which were administered to 356 qualified and non qualified workers belonging to different trades. Exploratory factor analysis revealed a four factor structure consisting of masking of personal situations, legally justified absences, lateness and unjustified absences and unjustified use of company resources. In order to get a shorter scale we selected the 30 items with best loadings on these four factors. The resulting scale showed good reliability values. Taking it into

Esta investigación ha sido realizada gracias a la subvención recibida del Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN), proyecto con la referencia DER2010-21686-C02-02.

Dirigir toda correspondencia sobre este artículo a: Joan Boada-Grau, Facultad de CCEE y Psicología, Centro de Investigación en Evaluación y Medida de la Conducta, Universitat Rovira i Virgili, 43007, Tarragona (España).

Correo electrónico: joan.boada@urv.cat

RMIP 2012, 2-13.

ISSN-impresa: 2007-0926

www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com

Derechos reservados ©RMIP

account the CAdT-30 scale may be a tool of great value to assess job withdrawal behaviors.

Key words: *Withdrawal behavior, absenteeism, sickness absence, lateness, instrumental study.*

INTRODUCCIÓN

El absentismo laboral, entendido como una de las muchas conductas de abandono del trabajo que pueden tener los empleados, costó a las organizaciones y empresas españolas, en 2008, 12 700 millones de euros (2 500 euros al año de media por empleado), lo que equivale al 1% del PIB español (E.F.R, 2009). De hecho, mientras que la tasa española de absentismo laboral en las organizaciones se encuentra en el 5.3%, en las Empresas Familiarmente Responsables este porcentaje desciende hasta una media del 3%. Según el informe del Observatorio de la Empresa Familiarmente Responsable (E.F.R, 2009) la implantación de medidas de flexibilidad laboral y de conciliación de vida laboral y familiar podría reducir la tasa de absentismo laboral española de dos a tres puntos, lo que supondría un ahorro de 5 000 millones de euros al año para la economía española.

Las conductas de abandono (*withdrawal behavior*) del trabajo incluyen la disminución del esfuerzo en el trabajo, los retrasos, las ausencias y la rotación (Sagie, Birati, & Tziner, 2002), conceptos que han sido utilizados como indicadores para su evaluación (Koslowsky & Dishon-Berkovits, 2001). Estas conductas describen comportamientos desfavorables en el trabajo (Hanisch & Hulin, 1990), en las organizaciones (Seitz, Hulin, & Hanisch, 2000) y, en múltiples ocasiones, expresan la intención y el deseo de una persona de dejar su empleo actual. Asimismo, son muy costosas y perjudiciales tanto para el bienestar de las organizaciones (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000) como para la potenciación en el empleado de comportamientos de ciudadanía (Ladebo, 2005) dentro de la empresa.

Una de las conductas de abandono del tra-

bajo más importante es el absentismo laboral. Nicholson (1977) considera que el absentismo puede ser entendido de tres maneras distintas. La primera, como una evitación laboral (*pain-avoidance*), lo considera como un mecanismo de escape o huida ante las experiencias negativas del trabajo. La segunda, como ajuste laboral (*adjustement to work*), lo conceptualiza como el resultado de la actitud que toma el empleado ante los cambios y las renegociaciones de su contrato psicológico con la organización. Y tercero, como una decisión (*decision making*) que adopta el empleado como un tipo de conducta racional, tomada libremente a partir de valores de escape o retirada. Por otro lado, Rhodes y Steers (1990) consideran que el absentismo laboral es un fenómeno universal costoso tanto para la organización como para el empleado, influenciado por una constelación de diferentes factores interrelacionados y asociado a un número importante de consecuencias.

EL MODELO DE STEERS Y RHODES

En el ámbito del absentismo, el modelo de Steers y Rhodes (1978; 1980) ha sido muy citado en la literatura científica (Burton, Lee, & Holtom, 2002). En el presente modelo, la conducta de asistencia al trabajo del empleado está determinada, principalmente, por sus capacidades y por su motivación a asistir; así, la motivación está influenciada por la satisfacción personal, las condiciones laborales y otros aspectos, como las condiciones económicas, el compromiso con la organización, etc.

En una primera aproximación, Porter y Steers (1973) consideran que las causas del absentismo se relacionan con cuatro tipos de factores: los organizacionales, los del entorno inmediato de trabajo, los relacionados con el trabajo y los personales. Posteriormente, Steers y Rhodes (1984), después de una profunda revisión, identifican 209 variables que causan el absentismo laboral. Estas variables pueden agruparse en ocho categorías: actitudes de trabajo, factores econó-

micos y de mercado, factores organizacionales, factores del medio laboral, satisfacción laboral, factores personales, factores externos (temperatura, horas de sol, etc.) y el cambio organizacional. Sin embargo, la última evolución del modelo (Rhodes & Steers, 1990) considera otros ámbitos como causantes del absentismo: (1) las prácticas organizacionales, tales como políticas de control de absentismo, factores de diseño del trabajo, prácticas de reclutamiento y selección, y expectativas claras de trabajo; (2) la cultura absentista de la organización; (3) las actitudes, los valores y las metas del empleo, por ejemplo, relatos sobre las actitudes de trabajo, ética personal de trabajo, centralidad del trabajo y expectativas de trabajo; (4) las barreras de asistencia, entre las que se encuentran enfermedades y accidentes, responsabilidades familiares y problemas de transporte; (5) la percepción de la capacidad de asistencia; (6) la motivación de asistencia; y (7) la asistencia del empleado.

LA EVALUACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ABANDONO DEL TRABAJO

La medición de las conductas de abandono del trabajo ha sido muy diversa, dispersa y variopinta. En primer lugar, se han utilizado escalas autoinformadas como la de Paget, Lang y Shultz (1998), que determina las causas voluntarias e involuntarias de las ausencias (dos factores y 13 ítems) y como la de Baba (1990), que ha evaluado las actitudes de ausencia en el trabajo (5 ítems). También se han utilizado preguntas abiertas (Thomson, Griffiths, & Davison, 2000) que forman parte de una entrevista no estructurada. Las escalas autoinformadas presentan algunas ventajas: (1) miden las respuestas del empleado en relación a la organización donde trabaja; (2) son sensibles a lo que creen, piensan y hacen los empleados; (3) reducen el tiempo dedicado a dar respuestas; (4) permiten una evaluación rápida; (5) aportan información inicial valiosa; (6) reducen los costes en el registro de los datos; y (7) permiten la combina-

ción con otras estrategias de evaluación, como la observación.

En segundo lugar se encuentra la presencia física, que también se ha utilizado como criterio de valoración. A ello hace referencia el *Factor Bradford* (Bowers, 2001), en el que se registran las presencias en el puesto de trabajo; este es el procedimiento más utilizado en la industria.

En tercer lugar, uno de los recursos más utilizados ha sido el cómputo de las ausencias (o no presencia) en el trabajo, excluidos los días de vacaciones en los últimos 6 meses (Paget et al., 1998), en los últimos 12 meses (Gil-Monte, 2008; Hardy, Woods, & Wall, 2003) o en los últimos años (Avery, Mckay, Wilson, & Tonidandel, 2007). También Conte y Jacobs (2003) combinan la duración en días y la frecuencia (en número de veces) de las ausencias.

En cuarto lugar, otra forma de valoración está conformada por las ausencias por enfermedad (*sickness absence*). Ehrenberg, Ehrenberg, Rees y Ehrenberg (1991) ofrecen tres categorías de medida: las enfermedades graves, las enfermedades menores—en las que el empleado tiene la facultad discrecional, según el informe médico, de ir al trabajo—y las «vacaciones pagadas»—en las que el empleado presenta informes de enfermedad cuando no se manifiestan problemas de salud—. Otros autores (Caverley, Cunningham, & MacGregor, 2007; De Jonge, Reuver, Houtman, Bongers, & Kompier, 2000; Engström & Eriksen, 2002; Demerouti, Geurts, Bakker & Euwema, 2004; Ng. & Feldman, 2008) hacen referencia al número de días que no se fue al trabajo a causa de alguna enfermedad durante los últimos 12 meses. Fried, Melamed y Ben-David (2002) añaden la cantidad de episodios en los que se ha estado enfermo en los últimos 12 meses. En el mismo sentido, Warr (1996) propone el índice de tiempo perdido y el índice de frecuencia respecto a los últimos 12 meses. Otras variantes las plantean tanto Peterson, Demerouti, Bergström, Åsberg, & (2008), que partiendo de las ausencias por enfermedad

durante los últimos 12 meses, proponen cinco alternativas de respuesta: 0 días, 1-7 días, 8-24 días, 25-99 días o 100-365 días; asimismo Greiner, Krause, Ragland y Fisher (1998) dicotomizan las ausencias por enfermedad (de 0 días a 12 días=0, de 13 días o más=1).

La quinta forma de cálculo se basa en los retrasos (*lateness*) en cuanto a la puntualidad. Así, Adler y Golan (1981) utilizaron el índice de llegar más de 7 minutos después del inicio del horario previsto, realizando dos medidas: el número de días que un empleado llega tarde al trabajo y el número de minutos lo hace. En otros estudios (Koslowsky, 2000; Koslowsky & Dishon-Berkovits, 2001) se considera que los empleados se retrasan si llegan uno o más minutos después de la hora de inicio; cada vez que un empleado arriba tarde al trabajo, independientemente de la duración de tiempo, se toma como un incidente separado.

En sexto lugar, un conjunto de autores hacen referencia a la utilización de índices en los que se entremezclan diversos parámetros. Latham y Pursell (1975) definen el absentismo como el número de empleados que no están presentes en el trabajo, con la exclusión de aquellos que se encuentran enfermos. En este sentido, proponen tres maneras de medir el absentismo: el número de personas presentes en el trabajo, el número de ausentes por motivo de lesiones en el puesto de trabajo, y el número de ausentes por motivos distintos a las lesiones en el puesto de trabajo. Landstad, Vinberg, Ivergard, Gelin y Ekholm (2001) proponen distintos aspectos de medida: el total de días de ausencia por enfermedad (<15 días, 15-28 días, 29- 90 días , > 90 días); el número total de casos de ausencias por enfermedad (<15 días, 15-28 días, 29- 90 días , > 90 días), el número de veces de rehabilitaciones médicas, el número de días de vacaciones (1 día, 2 -3 días, > 3 días), el número de días personales (1 día, > 1 día), el número de días en que los padres solicitan permisos para el cuidado de los hijos enfermos (1 día, 2 -3 días, > 3 días) y el número de días de licencia paternal (1

día, 2 -3 días, > 3 días). También Burton y colegas (2002) utilizan medidas como las ausencias debido a cuestiones familiares, a enfermedades, al cuidado de los niños, a problemas de transporte, y no presentarse al puesto de trabajo.

Finalmente, una manera muy distinta de las anteriores sería calcular la presencia en el puesto de trabajo aun teniendo ciertas dolencias de salud (*sickness presenteeism*). Se trataría de medir durante los últimos 12 meses cuántos días un empleado ha trabajado a pesar de tener una lesión o una enfermedad (Caverley et al., 2007; Goetzel et al., 2004; Lowe, 2002) que justificara totalmente una ausencia en el trabajo por motivos de salud. También, Aronsson, Gustafsson y Dallner (2000) proponen cuatro alternativas de registro respecto a las presencias con dolencias de salud: nunca, 1 vez, 2-5 veces y más de 5 veces. A menudo se consideran enfermedades benignas que no obligan a una persona a no acudir al trabajo, pero que reducen su productividad. Estas enfermedades hacen referencia a dolores de cabeza, migrañas, alergias, depresión, problemas gastrointestinales, asma y dificultades de respiración.

Realizada la revisión de la literatura científica sobre las conductas y las actitudes de abandono del trabajo, se ha considerado necesaria la creación de un instrumento científico de evaluación, dada la inexistencia, hasta el momento, de un inventario autoinformado (Paget et al., 1998; Baba, 1990) en lengua española.

El objetivo del presente estudio es examinar los resultados obtenidos respecto a la estructura factorial y a la fiabilidad de la escala CAdT-30. Puede considerarse como un estudio instrumental, de acuerdo con la clasificación de las investigaciones propuesta por Montero y León (2007).

MÉTODO

Participantes

La muestra está compuesta por 356 empleados residentes en la Comunidad Autónoma de Catalunya. La media de edad es de 35.3 años (DE =

Tabla 1. Descripción de la muestra en función de variables socio-demográficas de los empleados y de las organizaciones

Ámbito	Variable	%
Empleados	Género	Hombre 56.3 Mujer 43.7
	Estado Civil	Casados 46.3 Solteros 53.7
		Estudios primarios (certificado escolaridad o similar). 11.2
	Nivel de formación académica	Educación secundaria (EGB, FP-I, etc.). 52.4 Titulados medios (diplomaturas, IT o equivalente). 23.8 Titulados superiores (licenciaturas, IS o equivalente). 9.8 Doctores y másters. 2.8
		Técnicos y profesionales medios. 25.7
		Trabajadores cualificados (oficio). 43.2
		Trabajadores no cualificados (sin oficio). 19.5
	Categoría profesional	Otras categorías sin especificar. 11,6
		Primario (agricultura, ganadería, pesca y minería). 1.0
Organizaciones y empresas	Sectores socioeconómicos	Secundario (farmacéutica, química, metalúrgica, caucho y plástico, perfumería y cosmética, maquinaria y equipos, montaje, automóvil, maquinaria y electricidad). 62.6
		Terciario (servicios destinados a la venta, seguros, comercio, ventas y agencias viaje). 28.1
		Cuaternario (telecomunicaciones, informática, Internet, software y NN.TT). 1.9
		Administración pública. 6.4
		< 15 empleados 30.1
	Tamaño (según el número de empleados)	16-30 empleados 11.2
		31-50 empleados 11.4
		51-100 empleados 7.9
		101-200 empleados 9.5
		201-500 empleados 10.3
		501-4.500 empleados 12.5
		4.501 < empleados 7.1

1.B.-Rango: 1.-- < 15 trabajadores. 2.-- 16 a 30 trabajadores. 3.-- 31 a 50 trabajadores. 4.-- 51 a 100 trabajadores.
 5.-- 101 a 200 trabajadores. 6.-- 201 a 500 trabajadores. 7.-- 501 a 4.500 trabajadores. 8.-- 4.501 < trabajadores.

12.2). La antigüedad media en su trabajo actual es de 6.81 años ($DE = 8.16$), en su profesión es de 10.3 años ($DE = 9.98$), y en su empresa actual es de 8.29 años ($DE = 9.96$). La distancia media entre el lugar donde trabaja y la localidad donde reside es de 12.14 km ($DE = 23.2$). En la Tabla 1 se especifican las características personales de los participantes y se aportan datos de las organizaciones empleadoras.

Instrumento

Escala CAdT-30. El desarrollo del presente instrumento estuvo precedido de una revisión y un análisis de la literatura específica sobre las

conductas de abandono del trabajo. Más adelante, un equipo de cuatro psicólogos investigadores utilizaron técnicas grupales como la lluvia de ideas o *brainstorming* (Canto, 2000; Gil, 2004; Osborn, 1953) y el *focus group* (Morgan, 1998a; 1998b) con empleados de cuello «blanco» y «azul», y también con directivos de empresas. La utilización de estas técnicas permitió generar ideas a partir de las cuales se crearon y se construyeron un total de 74 ítems relacionados con las conductas y actitudes de abandono del trabajo. El formato de respuesta es de cinco puntos (1 = nunca a 5 = siempre). Tal y como se expondrá en el apartado de resultados, los

análisis llevados a cabo sobre este banco de 74 ítems generaron el cuestionario definitivo formado por 30 ítems.

Procedimiento

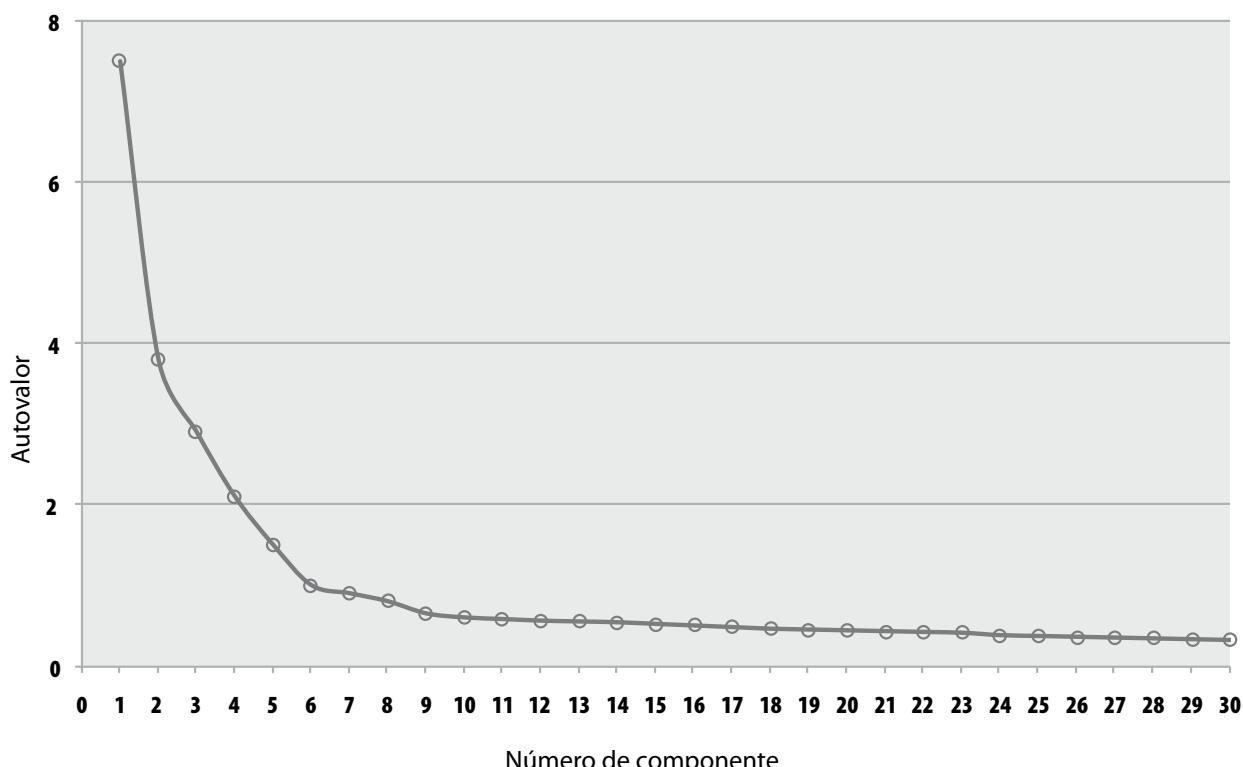
Se utilizó el muestreo no probabilístico (Gómez, 1990; Hernández, Fernández, & Baptista, 2000), también denominado aleatorio-accidental (Kerlinger, 2001). Cada uno de los empleados contestó la escala (de 74 ítems) de forma voluntaria en su lugar de trabajo habitual, mediante la autoaplicación individual, previo consentimiento de los responsables de las empresas participantes. Varios psicólogos investigadores formados por los autores de esta investigación dieron instrucciones sobre cómo debían llenarse la escala, y resolvieron las dudas planteadas por los participantes. Se garantizó totalmente la confidencialidad de los datos aportados por los participantes y el conser-

tamiento informado. Así se cumplieron los cuatro requisitos para realizar el estudio: los participantes tuvieron la información necesaria sobre la investigación, comprendieron dicha información, tuvieron la capacidad de consentimiento y participaron voluntariamente (Mondragón-Barrios, 2009). La tasa de respuesta de los participantes fue del 61.2% y los cuestionarios anulados representan el 11.8%.

Análisis de datos

El análisis de datos se realizó por medio de los programas SPSS 15.0 y FACTOR 7.2 (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2006). El uso del programa FACTOR para el análisis factorial exploratorio se debe a la posibilidad que ofrece de llevar a cabo el análisis utilizando matrices de correlación policóricas y porque proporciona diversos análisis que no están disponibles en el

Figura 1. Gráfico de sedimentación de la escala CAdT-30



SPSS, como el análisis paralelo. Se eliminaron todos los ítems con saturaciones bajas (menores de .35) o complejas (mayores que .30 en más de un factor).

RESULTADOS

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio sobre la matriz de correlaciones policóricas, con el fin de determinar la estructura factorial del cuestionario. La utilización de matrices de correlación policórica está especialmente indicada en los casos en que los ítems presentan un formato de respuesta tipo Likert (Muthén & Kaplan, 1992). Dado que el coeficiente multivariado de curtosis mostró la ausencia de normalidad multivariante, se utilizó el método de extracción el de mínimos cuadrados no ponderados, pues es preferible en este tipo de situaciones. La prueba de esfericidad de Barlett fue significativa (Chi cuadrado = 3869.49; $p < 0.01$), obteniéndose un índice Kaiser-Meyer-Olkin de 0.842, lo cual señaló la adecuación de los datos para la aplicación de un análisis factorial. Tal y como puede verse en la Figura 1, el *scree-test* (Cattell, 1966) recomendó una solución de cuatro factores. La aplicación del análisis paralelo recomendó asimismo la extracción de cuatro factores. La Figura 1 muestra el gráfico de sedimentación en el que se observan cuatro factores sugeridos que explican el 50.1% de la varianza.

Una vez establecida la solución factorial más adecuada, y con el objetivo de obtener una solución factorial simple, se utilizó el método de rotación Promin (Lorenzo-Seva, 1999). Dicho método de rotación oblicua tiende a obtener una solución lo más simple posible incluso en aquellos casos en que alguno de los ítems muestre una estructura compleja.

Los cuatro factores obtenidos tras aplicar la rotación se relacionaron con el enmascaramiento de las situaciones personales, el disfrute de permisos y licencias legales, la dilación en el tiempo, y los distractores y el uso de recursos. Dado el

elevado número de ítems que se desarrollaron al inicio, la escala se depuró eliminando todos aquellos ítems que presentaran saturaciones inferiores a 0.35 o saturaciones complejas (superiores a 0.35 en más de un factor). A pesar de todo, se estimó que la escala resultante era aún demasiado larga, se intentó desarrollar una versión aún más reducida siempre y cuando presentara unas propiedades psicométricas aceptables, teniendo en cuenta los condicionantes temporales que en muchas ocasiones existen al administrar cuestionarios en este tipo de entornos laborales.

En este sentido, se seleccionaron 30 ítems con las mayores saturaciones, de tal modo que tres Factores (1, 3 y 4) están constituidos por 8 ítems y el Factor-2, por 6 ítems (Ver Tabla 2).

La Tabla 3 muestra la matriz de saturaciones de la solución factorial obtenida, que permite identificar el contenido de los cuatro factores. Estos factores presentaron correlaciones moderadas entre ellos, oscilando entre -0.010 y 0.447. La Tabla 3 muestra dichas correlaciones.

En la Tabla 4 se muestran los estadísticos descriptivos correspondientes a los cuatro factores que integran la escala. Se indican para cada uno de los factores los valores mínimos y máximos, la media y la desviación típica.

En la Tabla 5 se muestran los coeficientes de fiabilidad obtenidos para los cuatro factores. Se puede observar que a pesar del reducido número de ítems por escala (entre 6 y 8), las cuatro escalas presentan unos valores más que aceptables de fiabilidad, lo que indica la adecuación del cuestionario de 30 ítems como el CAdT-30.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados de la presente investigación apoyan la estructura factorial y la fiabilidad de la escala CAdT-30 para evaluar aspectos relacionados con las conductas y las actitudes de abandono del trabajo.

Los resultados indican que aparecen cuatro factores. El primer factor, denominado «enmas-

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, almorcuar, 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 mi (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

Tabla 3. Matriz de correlaciones entre factores de la escala CAdT-30

Factor	1	2	3	4
F1.-Enmascaramiento de situaciones personales.	1.000			
F2.-Disfrute de permisos y licencias legales.	0.090	1.000		
F3.-Dilación en el tiempo.	0.447	-0.010	1.000	
F4.-Distractivos y uso de recursos.	0.239	0.023	0.322	1.000

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de los factores de la escala CAdT-30

Factores	Mínimo	Máximo	M	DE
F1.-Enmascaramiento de situaciones personales.	8.00	26.0	8.64	1.98
F2.-Disfrute de permisos y licencias legales.	6.00	30.0	15.1	7.89
F3.-Dilación en el tiempo.	9.00	42.0	14.8	4.75
F4.-Distractivos y uso de recursos.	8.00	36.0	13.0	4.91

caramiento de situaciones personales» (8 ítems), hace alusión a las excusas, a los fingimientos y a las simulaciones que implican comportamientos desfavorables respecto al trabajo (Hanisch & Hulin, 1990) por parte de los empleados. En este factor se constatan conductas que implican la evitación laboral (*pain-avoidance*) (Nicholson, 1977) y la ausencia en el trabajo (Burton et al., 2002; Latham & Pursell, 1975). Los ítems hacen referencia a las actitudes de los empleados ante el trabajo, a los valores implícitos de los trabajadores, a la ética personal respecto al trabajo, al compromiso del empleado con la organización y a la centralidad del trabajo (Steers & Rhodes, 1978; 1984; 1990).

Por otro lado, el segundo factor es el «disfrute de permisos y licencias legales» (6 ítems). Se mencionan diversos tipos de ausencias en el trabajo debido tanto a motivos de enfermedad como al hecho de gozar autorizaciones sujetas a la legalidad vigente. Los ítems aluden a algunas causas involuntarias de ausencia (Baba, 1990; Pa-

Tabla 5. Índices de fiabilidad de los cuatro factores de la escala CAdT-30

Factores	Fiabilidad	Intervalo Confianza
F1.-Enmascaramiento de situaciones personales.	0.842	0.813-0.868
F2.-Disfrute de permisos y licencias legales.	0.862	0.835-0.885
F3.-Dilación en el tiempo.	0.701	0.646-0.750
F4.-Distractivos y uso de recursos.	0.856	0.829-0.880

get et al., 1998; Thomson et al., 2000), a las ausencias debidas a la enfermedad (*sickness absence*) (Burton et al., 2002; Ehrenberg et al., 1991; Landstad et al., 2001), a las licencias paternales (Landstad et al., 2001) y a cuestiones familiares (Burton et al., 2002). Este factor se refiere a los factores personales que provocan las ausencias en el trabajo, a la incapacidad de asistencia debido a las enfermedades a las responsabilidades familiares como factor de ausencia a los problemas de transporte que imposibilitan desempeñar el trabajo, y a las barreras de asistencia debidas a los accidentes (Steers & Rhodes, 1978; 1984; 1990).

En tercer lugar aparece el factor calificado como «dilación en el tiempo» (8 ítems), el cual alude al aplazamiento, al retraso, a la tardanza, a la demora y al alargamiento de tareas en la realización de la actividad laboral. Todas ellas representan comportamientos desfavorables respecto al trabajo (Hanisch & Hulin, 1990), aunque existe presencia en este (Latham & Pursell, 1975), como alude el *Factor Bradford* (Bowers, 2001) y, además, se producen retrasos deliberados (*lateness*) (Adler & Golan, 1981; Koslowsky, 2000; Koslowsky & Dishon-Berkovits, 2001). Los ítems remiten a las actitudes ante la actividad laboral, a los valores del empleado y a sus expectativas a la ética personal de trabajo, al compromiso con la organización y también a la centralidad del trabajo (Steers & Rhodes, 1978; 1984; 1990).

Finalmente, el último factor se denomina «distractores y uso de recursos» (8 ítems); se refiere a

la utilización de bienes de la organización en beneficio propio y como aprovechamiento personal. Los ítems expresan conductas poco favorables en el trabajo (Hanisch & Hulin, 1990), aunque exista presencia (Latham & Pursell, 1975), como hace referencia el *Factor Bradford* (Bowers, 2001). Así pues, el presente factor se refiere a las actitudes ante el trabajo, a los valores del empleado, a la ética personal ante el trabajo, al compromiso con la organización y a la centralidad del trabajo (Steers & Rhodes, 1978; 1984; 1990).

Al hilo de todo lo anterior, de acuerdo con los resultados de la presente investigación, la escala CAdT-30 puede ser un instrumento útil para la evaluación de las conductas y las actitudes de abandono de trabajo. Ciertamente, la información obtenida puede permitir la implantación de programas de prevención (Boada-Grau, 1999). La escala CAdT-30 puede facilitar a los profesionales de los recursos, obtener datos destinados a crear programas preventivos, y ser empleada como una herramienta para el diseño de intervenciones. Este es uno de los principales propósitos de nuestra aportación científica.

No obstante, las limitaciones del presente estudio configuran y son la base de desarrollo de las investigaciones que en el futuro se pretenden desarrollar; estas limitaciones se comentan seguidamente. En primer lugar, sería necesario confirmar la estructura factorial obtenida mediante un análisis factorial confirmatorio en una nueva muestra, así como analizar el funcionamiento de las escalas e ítems en diferentes colectivos de empleados (enfermeras, maestros, administrativos, etc.), en distintos sectores (primario, secundario, terciario y cuaternario), en diversos tipos de empresas (Multinacionales, PIMES y Familiares) y en empresas con origen cultural dispar (Europa, EEUU, etc.).

Segundo, sería preciso analizar la validez de la escala. Así, deberían considerarse aspectos tales como las actitudes laborales (Prottas, 2008), la motivación laboral (Burton et al., 2002), la sa-

tisfacción laboral (Parks & Steelman, 2008), la implicación en el trabajo (González & De Elena, 1998), la involucración en el trabajo (Wegge, Schmidt, Parkes, & van Dick, 2007), el dolor crónico (Pizzi, Carter, Howell, Vallow, Crawford, & Frank, 2005), el compromiso con la organización (Stumpp, Hüscher, Muck, & Maier, 2009) y el clima del equipo de trabajo (Boada-Grau, De Diego, & De Llanos, 2009).

Tercero, sería oportuno indagar si la escala CAdT-30 propuesta está relacionada con algunos aspectos que son sustantivos en los empleados. Entre ellos podrían estar los programas de salud laboral (Parks & Steelman, 2008), el ejercicio físico (Nurminen et al., 2002; Tucker, Aldana, & Friedman, 1990) y los programas de *fitness* (Bell & Blanke, 1989; Kerr & Vos, 1993). Otro aspecto haría referencia a los riesgos psicosociales como el *burnout* (Peterson et al., 2008), el *mobbing* (Topa, Morales, & Depolo, 2008) y la carga mental (Rolo, Díaz, & Hernández, 2009).

Cuarto, sería de sumo interés para las organizaciones y los gestores de recursos humanos, conocer las relaciones complejas que se dan entre las políticas estratégicas de recursos humanos (Boada-Grau & Gil-Ripoll, 2009) y las conductas de abandono del trabajo (CAdT-30); probablemente una de las políticas más relacionadas con las conductas evaluadas por la escala que se presenta sea la de conciliación trabajo y familia (Väänänen et al., 2008).

Finalmente, estimamos que sería de gran valor analizar si algunos factores constitutivos de la personalidad de los empleados (Furnham & Bramwell, 2006; Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 2003) podrían afectar las conductas de abandono del trabajo.

REFERENCIAS

- Adler, S. & Golan, J. (1981). Lateness as a withdrawal behavior. *Journal of Applied Psychology*, 66, 544-554.
 Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology y Community Health*, 54, 502-509.

- Avery, D. R., Mckay, P.F., Wilson, D.C., & Tonidandel, S. (2007). Unequal attendance: The relationships between race, organizational diversity cues, and absenteeism. *Personnel Psychology, 60*, 87-902.
- Baba, V. V. (1990). Methodological issues in modeling absence: A comparison of least squares and Tobit analyses. *Journal of Applied Psychology, 75*, 428-432.
- Bell, B. C. & Blanke, D. (1989). The effects of a worksite fitness program on employee absenteeism. *Health Values, 13*, 3-11.
- Boada-Grau, J. (1999). *Psicología del Trabajo + Organizaciones + Recursos Humanos*. Barcelona, España: PPU.
- Boada-Grau, J., De Diego, R., & De Llanos, E. (2009). El clima de equipo como antecedente del burnout y de las manifestaciones psicosomáticas. *Ansiedad y Estrés, 15*, 279-289.
- Boada-Grau, J. & Gil-Ripoll, C. (2009). Gestión estratégica de recursos humanos como antecedente del balanced scorecard. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones / Journal of Work and Organizational Psychology, 25*, 123-134.
- Bowers, T. (2001). Teacher Absenteeism and Ill Health Retirement: A review. *Cambridge Journal of Education, 31*, 135-157.
- Burton, J.P., Lee, T.W., & Holtom, B.C. (2002). The influence of motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different types of absence behaviors. *Journal of Managerial Issues, XIV*, 181-197.
- Cattell, R. B. (1966). The screen test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research, 1*, 245-276.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies, 44*, 304-319.
- Canto, J. M. (2000). *Dinámica de grupos: aspectos técnicos, ámbitos de intervención y fundamentos teóricos*. Málaga, España: Aljibe.
- Conte, J. M. & Jacobs, R. R. (2003). Validity evidence linking polychronicity and Big Five personality dimensions to absence, lateness, and supervisory performance ratings. *Human Performance, 16*, 107-129.
- De Jonge, J., Reuver, M., Houtman, I., Bongers, P., & Kompier, M. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from smash. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 256-268.
- Demerouti, E., Geurts, S., Bakker, A., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics, 47*, 987-1002.
- Empresa Familiarmente Responsable. (2009). *Absentismo laboral*. Madrid, España: Fundación Másfamilia, EOI y Tatum.
- Ehrenberg, R. G., Ehrenberg, R. A., Rees, D. I., & Ehrenberg, E. L. (1991). School district leave policies, teacher absenteeism, and student achievement, *Journal of Human Resources, 26*, 72-105.
- Engström, L.-G. & Eriksen, T. (2002). Can differences in benefit levels explain duration and outcome of sickness absence? *Disability and Rehabilitation, 24*, 713-718.
- Fried, Y., Melamed, S., & Ben-David, H.A. (2002). The joint effects of noise, job complexity, and gender on employee sickness absence: An exploratory study across 21 organizations - the CORDIS study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 131-144.
- Furnham, A. & Bramwell, M. (2006). Personality factors predict absenteeism in the workplace. *Individual Differences Research, 4*, 68-77.
- Gil, F. (2004). Técnicas para generar ideas y para solucionar problemas. En F. Gil y C. M. Alcover. (Coord.) *Técnicas grupales en contextos organizacionales* (pp.145-170). Madrid, España: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2008). Magnitude of relationship between burnout and absenteeism: A preliminary study. *Psychological Reports, 102*, 465-468.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46*, 398-412.
- Gómez, J. (1990). Metodología de encuesta por muestreo. En J. Arnau, M.T. Anguera y J. Gómez. *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento* (pp.239-310). Murcia, España: Universidad de Murcia.
- González, L. & De Elena, J. (1998). Propuesta de un modelo de dirección y gestión de recursos humanos. *Centro de Estudios Financieros, 189*, 95-150.
- Greiner, B.A., Krause, N., Ragland, D. R., & Fisher, J.M. (1998). Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators: A theoretical framework and empirical evidence. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 130-146.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*, 463-488.
- Hanisch, K. A. & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 37*, 60-78.
- Hardy, G. E., Woods, D., & Wall, T. D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 306-314.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2000). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F.N. (2001). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Kerr, J. H. & Vos, M. C. H. (1993). Employee fitness programmes, absenteeism and general well-being. *Work & Stress, 7*, 179-190.
- Koslowsky, M. (2000). A new perspective on employee lateness. *Applied Psychology, 49*, 390-407.
- Koslowsky, M. & Dishon-Berkovits, M. (2001) Self-report measures of employee lateness: Conceptual and methodological issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*, 145-159.
- Ladebo, O.J. (2005). Relationship between citizenship behaviors and tendencies to withdraw among nigerian agribusiness employees. *Swiss Journal of Psychology, 64*, 41-50.
- Landstad, B., Vinberg, S., Ivergard, T., Gelin, G., & Ekholm, J. (2001). Change in pattern of absenteeism as a result of workplace intervention for personnel support. *Ergonomics, 44*, 63-81.

- Latham, G. P. & Pursell, E. D. (1975). Measuring absenteeism from the opposite side of the coin. *Journal of Applied Psychology*, 60, 369-371.
- Lorenzo-Seva, U. (1999). Promin: a method for oblique factor rotation. *Multivariate Behavioral Research*, 34, 347-365.
- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P.J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavioral Research Methods, Instruments and Computers*, 38, 88-91.
- Lowe, G. (2002). Here in body, absent in productivity: presenteeism hurts output, quality of work-life and employee health. *Canadian HR Reporter: The National Journal of Human Resource Management*, December, 1-2.
- Mondragón-Barrios, L. (2009). Consentimiento informado: una *praxis* dialógica para la investigación. *Revista Investigación Clínica*, 61, 73-82.
- Montero, I. & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 847-862.
- Morgan, D. L. (1998a). *The Focus Group Guidebook. Focus Group Kit 1*. Thousand Oaks, Ca, EUA: Sage.
- Morgan, D. L. (1998b). *Planning Focus Group. Focus Group Kit 2*. Thousand Oaks, Ca, EUA: Sage.
- Muthén, B. & Kaplan, D. (1992). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 45, 19-30.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 392-423.
- Nicholson, N. (1977) Absence behavior and attendance motivation: A conceptual synthesis. *Journal of Management Studies*, 14, 231-252.
- Nurminen, E., Malmivaara, A., Ilmarinen, J., Ylostalo, P., Mutanen, P., & Ahonen, G. (2002). Effectiveness of a worksite exercise program with respect to perceived work ability and sick leaves among women with physical work. *Scandinavian Journal of Environment Health*, 28, 85-93.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism: A Meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality*, 17, 19-38.
- Osborn, A. F. (1953). *Imaginación aplicada. Principios y procedimientos para pensar creando*. Madrid, España: Verflex.
- Parks, K. M. & Steelman, L.A. (2008). Organizational wellness programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 58-68.
- Paget, K.J., Lang, D.L., & Shultz, K.S. (1998). Development and validation of an employee absenteeism scale. *Psychological Reports*, 82, 1144-1146.
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Work characteristics and sickness absence in burnout and non burnout groups: A study of swedish health care workers. *International Journal of Stress Management*, 15, 153-172.
- Pizzi, L. T., Carter, C. T., Howell, J. B., Vallow, S.M., Crawford, A. G., & Frank, E. D. (2005). Work loss, healthcare utilization, and costs among us employees with chronic pain. *Dis Manage. Health Outcomes*, 13, 201-208.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Prottas, D. J. (2008). Perceived behavioral integrity: Relationships with employee attitudes, well-being, and absenteeism. *Journal of Business Ethics*, 81, 313-322.
- Rhodes, S. R., & Steers, R. M. (1990). *Managing Employee Absenteeism*. Nueva York, EUA: Addison-Wesley.
- Rolo, G., Díaz, C., & Hernández, E. (2009). Desarrollo de una escala subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25, 29-37.
- Sagie, A., Birati, A., & Tziner, A. (2002). Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration. *Applied Psychology*, 51, 67-89.
- Seitz, S.T., Hulin, C.L., & Hanisch, K. A. (2000). Simulating withdrawal behaviors in work organizations: An example of a virtual society. *Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences*, 4, 33-65.
- Steers, R.M. & Rhodes, S.R. (1978). Major influences on employee attendance: A Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.
- Steers, R.M. & Rhodes, S.R. (1980). A new look at absenteeism. *Personnel*, 57, 60-65.
- Steers, R. M. & Rhodes, S.R. (1984) Knowledge and speculation about absenteeism. En P.S. Goodman y R.S. Atkins (Eds.) *Absenteeism: New approaches to understanding, measuring and managing employee absence* (pp.229-275). San Francisco, EUA: Jossey-Bass.
- Stumpp, T., Hülsheger, U.R., Muck, P.M., & Maier, G.W. (2009). Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 148-166.
- Thomson, L., Griffiths, A., & Davison, S. (2000). Employee absence, age and tenure: a study of nonlinear effects and trivariate models. *Work & Stress*, 14, 16-34.
- Topa, G., Morales, J. F., & Depolo, M. (2008). Perceived sexual harassment at work: Meta-analysis and structural model of antecedents and consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 207-218.
- Tucker, L. A., Aldana, S. G., & Friedman, G. M. (1990). Cardiovascular fitness and absenteeism in 8,301 employed adults. *American Journal of Health Promotion*, 5, 140-145.
- Väänänen, A., Kumpulainen, R., Kevin, M. V., Ala-Mursula, L., Kouvolonen, A., Kivimäki, M., Toivanen, M., Linna, A., & Vahtera, J. (2008). Work-family characteristics as determinants of sickness absence: A large-scale cohort study of three occupational grades. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 181-196.
- Warr, P.B. (1996). Employee well-being. En P.B. Warr (Ed.), *Psychology at work* (pp. 224-235). Harmondsworth, England: Penguin.
- Wegge, J., Schmidt, K-H., Parkes, C., & van Dick, R. (2007). 'Taking a sickie': Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 77-89.

Recibido el 27 de febrero de 2011

Revisión final 27 de mayo de 2011

Aceptado el 2 de junio de 2011