

UNA REVISIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN DE LA AUSENCIA
Y EL RETORNO AL TRABAJO DESDE EL ENFOQUE PSICOLÓGICO

María D. Villaplana García*
Mariano García-Izquierdo
Mariano Meseguer de Pedro

RESUMEN:

El absentismo es una conducta que implica la no presencia en la empresa del trabajador cuando se esperaba que asista. En España, el tipo de ausencia laboral que responde a este concepto está incluido en las reconocidas legalmente como debidas a “causas ocasionales”, entre las que destaca por su elevada frecuencia la ausencia justificada por motivos de salud; es decir, la Incapacidad Temporal (IT). La gran relevancia social del absentismo laboral contrasta con la dificultad de encontrar una explicación a este problema. Los enfoques desde los que se ha abordado su análisis (por ejemplo, sociológico, sanitario, legal, económico, psicológico) si bien han enriquecido su conocimiento, también han supuesto un inconveniente para consensuar su definición y medida. Uno de estos puntos de vista es el psicológico (principalmente desde la psicología del trabajo y de las organizaciones, y la psicología de la salud ocupacional).

El objetivo del presente trabajo es realizar una revisión desde el punto de vista de la psicología de los distintos modelos explicativos de la ausencia y el retorno al trabajo por motivos de salud con el ánimo de resumir y ordenar los hallazgos para llegar a un entendimiento de este fenómeno. Para conseguir éste objetivo se ordenan y revisan distintos modelos y enfoques hasta llegar a los procesos de ausencia y reincorporación al trabajo. Se finaliza con las aplicaciones desde la gestión de recursos humanos derivadas de las explicaciones de los modelos.

* Dpto. de Psiquiatría y Psicología Social. Facultad de Psicología. Universidad de Murcia • mvilla@um.es

PALABRAS CLAVE:

Absentismo Laboral. Salud Ocupacional. Recursos Humanos. Factores Psicosociales. Prevención de Riesgos. Condiciones de trabajo.

ABSTRACT:

Absenteeism is conduct that involves non-presence in the company of the worker when you were expected to attend. In Spain, the rate of absences that responds to this concept is included in the recognized legally as due to "occasional cause", notably because of its high frequency the absence justified by reasons of health; i.e. the temporary disability (IT). The great social relevance of absenteeism from work contrasts with the difficulty of finding an explanation for this problem. Approaches from which its analysis has been addressed (e.g., sociological, health, legal, economic, psychological) even though they have enriched their knowledge, they have of course a disadvantage to agree on its definition and measurement. One of these points of view is psychological (mainly from the psychology of work and organizations, and the occupational health psychology).

The aim of this paper is to review from the point of view of the psychology of different explanatory models of absence and return to work for reasons of health with the objective of summarizing and order findings to come to an understanding of this phenomenon. To achieve this objective they are sorted and reviewed various models and approaches to the processes of absence and return to work. It ends with explanations of models derived from human resources management applications.

KEYWORDS:

Absenteeism; Occupational Health. Human Resources; Psychosocial Factors; Risk Prevention; Working conditions.

Se ha descrito el absentismo como una conducta de abandono laboral que implica la no presencia en la empresa del trabajador cuando se esperaba que asistiese. En España, el tipo de ausencia laboral que responde a este concepto está incluido en las reconocidas legalmente como debidas a "causas ocasionales", entre las que destaca por su elevada frecuencia la ausencia justificada por motivos de salud; es decir, la Incapacidad Temporal (IT). La IT es la situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar, debido a enfermedad o accidente, mientras reciben asistencia sanitaria de la Seguridad Social. La tremenda relevancia social del absentismo laboral contrasta con la dificultad de encontrar una explicación a este problema. El objetivo del presente trabajo es realizar una revisión

de los distintos modelos explicativos de la ausencia y el retorno al trabajo justificados por motivos de salud con el ánimo de resumir y ordenar los hallazgos para llegar a un entendimiento de este fenómeno señalado también como conducta de abandono laboral y contra-productiva. Para conseguir éste objetivo repasaremos distintos modelos y enfoques hasta llegar a un modelo donde se integran los procesos de ausencia y reincorporación al trabajo.

1. EL ENFOQUE PSICOLÓGICO DEL ABSENTISMO LABORAL

El estudio del absentismo como conducta de abandono laboral se remonta a 1932, año en el que se fechan los primeros trabajos de Kornhauser y Sharp sobre la relación de las actitudes de los empleados y la ausencia al trabajo (Johns, 2008).

Desde esa época y fundamentalmente entre finales de los años 70 e inicios de los 80 del siglo pasado, diferentes teorías desarrolladas desde la psicología (por ejemplo, la teoría del cambio, la teoría de la equidad, la teoría de valor-expectativa, la teoría del rol, etc.), se utilizaron para intentar explicar el absentismo.

Sin embargo, como apuntan Allegro y Veerman (1998), las diferentes aportaciones solo poseían un valor parcial y resultaban escasas en la explicación global del absentismo, pues enfatizaban aspectos individuales como la motivación y la satisfacción en el trabajo, obviando variables que, a otros niveles de análisis, en la actualidad son consideradas determinantes del mismo. Constatadas estas carencias, posteriormente se incluirían las aportaciones de la sociología que permitieron el desarrollo de teorías de gran valor para la explicación de ciertos aspectos del absentismo, especialmente la frecuencia.

Esta visión más amplia, que permite observar variables relacionadas con este comportamiento desde otros niveles de análisis, posibilita identificar y clasificar sus antecedentes. Así, Johns y Nicholson (1982) desarrollan una clasificación que se ha convertido en referente para estudios posteriores, y que señala la existencia de variables *pull* y *push*, denominados también como factores de presencia y factores de ausencia, positiva o negativa en ambos casos (Kristensen, 1991). Las variables que tiran (*pull*) del trabajador o lo atraen hacia el exterior, son las debidas a motivos personales como la salud, las responsabilidades personales y familiares, los compromisos sociales, entre otros; y que, al chocar con las obligaciones laborales, inducen a la ausencia. Las *push* son las que empujan al empleado fuera de la organización como consecuencia de la exposición a determinadas condiciones laborales o el desempeño de su trabajo, e implican un riesgo para su salud y pueden derivar en estrés, provocando absentismo. Además se incluyen variables moduladoras de la relación entre el absentismo y los factores *pull* y *push*, que son las derivadas de la organización y la gestión de la empresa, principalmente la cultura organizacional y los sistemas de gestión del absentismo que condicionan su incidencia.

Los diferentes niveles de análisis desde los que se ha ido abordando el estudio de esta conducta de abandono dieron paso en el tiempo a propuestas integradoras que resaltaban la importancia y necesidad de observar las variables relacionadas con el absentismo tanto individuales, grupales como de la organización y el entorno.

El punto de vista individual califica el absentismo como un indicador personal de ineficacia laboral, que además puede ser aprendido por otros empleados (Johns, 2008). Este planteamiento que, como apuntan Iverson et al. (2003), en la actualidad se considera inapropiado pues se basa tan solo en aspectos individuales, cuando ahora se admite que el comportamiento *colectivo* puede tener un impacto importante en las ausencias; es decir, que la cultura existente afectará potencialmente a la cantidad de ausencia individual. La *cultura de absentismo* haría que el empleado aprenda tanto las conductas usuales en una organización acerca del absentismo asumible o legitimado por el resto, y sin repercusiones negativas, como hasta qué punto tiene capacidad para ausentarse, que depende de los sistemas de gestión, la supervisión o la ausencia de control organizativo. En definitiva, se aprende de otros y se observa lo que es admitido o no desde la organización.

Finalmente, los planteamientos *integradores* incorporaron ambos puntos de vista que partieron de las contribuciones de la psicología del trabajo y las organizaciones, fundamentalmente las centradas en el análisis de las condiciones de trabajo, los factores de riesgo psicosocial y su efecto en la salud y el absentismo; y las actuales aportaciones de la *Psicología de la Salud Ocupacional* disciplina que constituye “una interfaz entre la psicología laboral e institucional y la seguridad y la salud ocupacionales” como señalan Leka et al. (2003). Y además, conforman la base teórica en la que se fundamentan los modelos que en la actualidad, y desde cualquier ámbito científico, son ampliamente aceptados en la explicación de la ausencia y el retorno al trabajo.

2. LOS MODELOS PSICOSOCIALES EXPLICATIVOS DEL ABSENTISMO LABORAL

Su desarrollo parte de los trabajos de Nicholson (1977) quién marcó decisivamente las investigaciones posteriores a los años 70 del siglo pasado, tras elaborar un modelo explicativo que diferenciaba en un continuo entre el absentismo *A* integrado por las ausencias involuntarias, y el *B*, una elección voluntaria controlada por el trabajador y consecuencia de factores psicológicos. Este autor analizó los factores que influían en el absentismo discrecional (voluntario), con el fin de motivar a los trabajadores para que finalizasen las faltas “prescindibles” (evitables), y finalmente introdujo uno de los elementos que resultarán fundamentales en el desarrollo del actualmente denominado *modelo integrado de presencia*, que no solo justifica el comportamiento absentista en las motivaciones individuales, sino por el intercambio social entre el empleado y la organización y de este con el resto de

compañeros, en el cual las normas del grupo imponen los límites. De esta forma se llega a hablar de tipos de *culturas de absentismo* que describen las creencias y prácticas que influyen en la totalidad de ausencias del grupo de empleados de una organización, tanto en su frecuencia como en su duración (Nicholson y Johns, 1985).

Desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se pueden diferenciar los siguientes modelos explicativos principales: los de evitación, los de ajuste y los de decisión.

En los de *evitación laboral*, la ausencia es una conducta de defensa y escape (*withdrawal*) ante la exposición a determinadas condiciones de trabajo amenazadoras del equilibrio, el bienestar o la salud personal. Autores como Johansson y Lundberg (2009) proponen modelos como el de la *flexibilidad de la enfermedad* desde el que se identifican los factores y procesos psicosociales (un conflicto o una situación estresante) como precedentes inmediatos e incentivos para solicitar una IT y que lleva a los trabajadores a la decisión de declararse enfermos.

Sin embargo, autores como Darr y Johns (2008) advierten que la ausencia es un mecanismo de amortiguación ineficaz ante determinadas situaciones de estrés, dado que en ocasiones las fuentes de tensión requieren la presencia y no la ausencia. Probablemente, la ausencia es una respuesta a formas de tensión aguda y no crónica y, en consonancia con el *modelo restaurador del absentismo* desde el que se interpreta como una conducta de adaptación se entiende que “la ausencia podría proporcionar a los empleados una oportunidad de recarga, permitiendo la reposición de los recursos agotados” (Staw y Oldham, 1978: 297). En definitiva, señalan que el absentismo puede ser una estrategia beneficiosa ante situaciones de tensión temporal que ayuda a la recuperación pues alivia tales estados, pero con efectos a corto plazo que no se mantienen ante nuevas exposiciones a situaciones estresantes.

Los modelos de *ajuste laboral* describen el absentismo como una conducta integrada en el proceso de socialización formado por diferentes etapas en las que la ausencia sería la última, y entre las que aparecen otras conductas de abandono como la rotación y las ausencias permitidas. Sería una respuesta a los cambios establecidos en la relación persona-trabajo, en la que además puede producirse un desajuste del empleado con sus propias demandas.

Los modelos de *decisión* conciben esta conducta como una respuesta racional a la valoración comparativa que realiza el empleado en términos de coste/beneficio sobre la alternativa de acudir o ausentarse. La ausencia es la respuesta consecuente de un análisis del trabajador que sopesa esfuerzos-recompensas, decantándose por la asistencia o la ausencia en función de la que le reporte mayor compensación según lo que él mismo aporta y lo que aportan otros.

Esta agrupación de los modelos en tresha resultado básica en las propuestas que desde entonces se han publicado (Agulló et al., 2005). Sin embargo, se ha de considerar que, como señala Ortíz (2003), no parece tarea fácil integrar en un solo modelo la mayoría de las evidencias empíricas. De hecho, esta clasificación inicial, ha sido ampliada y completada con una serie de modelos que han sido propuestos posteriormente: de personalidad, integrado de presencia, de cultura de absentismo y finalmente los modelos de ausencia y retorno al trabajo.

Los modelos de *personalidad* incorporan el estado de ánimo y las características de personalidad de los empleados como variables fundamentales en la explicación de la conducta de ausencia. El estudio de estas variables ha ido acaparando cada vez mayor atención en el estudio del absentismo, aunque como apuntan Iverson y Deery (2001) son estudios con un largo bagaje dado que durante décadas han utilizado conceptos tales como la propensión a la ausencia y la inestabilidad emocional para explicar estos tipos de comportamientos.

Los modelos de *cultura del absentismo*, como explica Briner (1996) identifica las causas de la ausencia dentro del contexto social de la organización y la forma en que las actitudes y normas compartidas influyen en la cuantía de estas, de modo que, para los empleados que perciben que su nivel de ausencia es mucho menor que el de sus compañeros de trabajo, puede resultar más fácil decidir no asistir a trabajar en unas circunstancias determinadas.

El concepto de la cultura de absentismo, introducido por Chadwick-Jones et al. (1982) y por Johns y Nicholson (1985), alude a la capacidad de influir sobre la motivación de asistencia en función de las normas que regulan cuál es el nivel de absentismo tolerado unido al ejemplo observado en otros sobre las consecuencias que les reporta estar ausente.

Los modelos integrados de *presencia* parten de la premisa de que el trabajador no siempre es libre para decidir entre ir a trabajar o no, de modo que, introducen una serie de variables que no habían sido incorporadas en otros modelos precedentes: las denominadas “barreras” de absentismo, que son descritas no solo como variables que impiden o dificultan la ausencia y la presencia en el trabajo, sino el retorno al mismo.

Según Rhodes y Steers (1990) la *motivación de la asistencia* determina la ausencia del trabajador. Por otra parte, las barreras de asistencia (enfermedades, problemas de transporte y familiares) condicionan la *percepción de la capacidad de asistencia* del trabajador que incidirá en esta motivación; por tanto, cobra relevancia la interpretación personal de la realidad y de su capacidad para asistir. Ortíz y Samaniego (1995) añaden a éste modelo propuesto por Rhodes y Steers (1990) el contexto social y las relaciones recíprocas como variables que pueden modular la motivación de la asistencia, a la vez que destacan el efecto que ejercen las normas sociales

(diferentes en función del país, la región o el sector de actividad), así como la influencia del entorno y la situación socio-económica, los niveles de desempleo y los periodos de crisis, en el valor y la importancia que el empleado concede al trabajo, y en los sistemas de gestión utilizados por los empleadores frente al absentismo.

3. LOS MODELOS DE ABSENTISMO-REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Gründemann y Van Vuuren, (1997) describen el absentismo laboral como un fenómeno multifactorial. Lo entienden como un complejo proceso que transcurre entre la afectación de la salud, ausentarse del trabajo, recuperarse y reincorporarse. Sus planteamientos, han sido recogidos por diferentes instituciones para la explicación del absentismo laboral; de hecho, figuran en el informe resumen sobre absentismo laboral publicado por Eurofound (1997) tras su divulgación en foros científicos de Psicología del Trabajo y Organizaciones (por ejemplo, 5th *European Conference on Organizational Psychology and Health Care*, 1997; 10th *European Congress Organizational Work Psychology* [EAWOP], 2001).

Se entiende que la enfermedad es el resultado de la discrepancia entre la cantidad de trabajo (factores de la tensión) y la capacidad del trabajador (capacidad de respuesta), y que en función del *umbral de absentismo* (determinado por la oportunidad y la necesidad de ausentarse) conducirá a la ausencia; finalmente, la recuperación y retorno dependen tanto del curso de la enfermedad, como del *umbral de reasunción* al trabajo, relacionado, a su vez, con las acciones del médico de atención primaria (responsable de la emisión de la baja y alta de la IT), el compromiso organizacional, la disponibilidad de un trabajo especialmente adaptado para la reincorporación, los tiempos de espera para el tratamiento médico, entre otros. Este proceso, a su vez, está influenciado por variables individuales, organizacionales, condiciones del trabajo y el puesto, y factores sociales.

Este modelo señala tres tipos de intervenciones para reducir el absentismo y enumera una serie de medidas encaminadas a tal fin (Gründemann y Vuuren, 1997; 1998; Vuuren et al. 1999): procesales, preventivas y de reincorporación. Las *medidas "procesales"* van dirigidas principalmente a elevar el "umbral del absentismo", y su finalidad es disminuir la probabilidad de que las personas dejen de ir a trabajar. Tienen como objetivo dotar de mejores procedimientos para la divulgación de la información sobre absentismo, su supervisión y asesoramiento. Para ello utiliza estrategias como el seguimiento de los casos, dotar de una partida presupuestaria para medidas de control, formación específica a supervisores (por ejemplo, sobre cómo realizar entrevistas de absentismo) o la implementación de medidas de gratificación al trabajador no absentista. El objetivo es reducir la necesidad y la oportunidad de que los trabajadores se ausenten, y crear condiciones previas para la prevención y la resolución de conductas consideradas poco adaptativas.

Las *medidas preventivas* tienen como finalidad evitar que los empleados enfermen, distinguiendo entre las medidas orientadas al trabajo, que tienden a reducir la discrepancia entre la carga y la capacidad, reduciendo la carga de trabajo y enseñando al empleado comportamientos seguros y de vida saludable.

Por último, están las *medidas de reincorporación*, dirigidas a disminuir el “umbral de vuelta al trabajo” y a promover el retorno. Un ejemplo de éstas sería la mejora de la asistencia sanitaria o de los sistemas de gestión de recursos humanos (por ejemplo, optimizar los procesos de análisis de puestos y de selección de personal).

Las propuestas de estos autores, como se ha dicho, fueron incorporadas en el primer resumen sobre absentismo laboral realizado en 1997 por Eurofound. En 2010 el Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo (*European Working Conditions Observatory* [EWCO], 2010) publica el informe de un estudio general sobre absentismo en los 27 estados miembros de la UE y Noruega. El objetivo era mostrar el alcance de la ausencia del trabajo y describir las políticas que se han desarrollado en un intento de abordar esta cuestión y abrir un debate sobre la calidad del trabajo. La idea es abundar más hacia la promoción de la salud y la asistencia al trabajo, antes que a la sanción de la ausencia.

El modelo que adoptan estas instituciones, elaborado a partir del trabajo desarrollado por Gründemann y Vuuren (1997) propone como fundamento del absentismo y del proceso de reincorporación la falta de equilibrio entre la persona y el entorno laboral. Los problemas de salud, por tanto, son el resultado de la discrepancia entre la carga de trabajo y la capacidad del trabajador que, en función de la motivación y las presiones por acudir al trabajo, determinarán el absentismo. Este modelo contempla, por tanto, además de la incapacidad, el retorno al trabajo, las barreras de absentismo y las barreras de reincorporación.

Más recientemente, Peiró et al., (2008) también asumen este modelo para explicar el absentismo laboral y diseñan un marco teórico que intenta perfeccionar el modelo base de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. El eje principal es el proceso de toma de decisiones e integra las variables precursores y moduladores del absentismo con referencia explícita a la existencia de grupos de incidencia, el papel del médico y las influencias de las consecuencias de la ausencia laboral.

Señalan Peiró et al., (2008) que el desencadenante es la situación de desequilibrio originada en el puesto o por motivo del trabajo, que actúa como factor *push* al empujar al trabajador fuera de la organización, cobrando protagonismo las condiciones de trabajo y los factores de riesgo psicosocial con potencial para generar un desajuste que puede desencadenar e incitar a la solicitud de una baja por enfermedad. En cuanto a los denominados factores de *barrera de asistencia* actuarían como factores *pull* que atraen al trabajador desde fuera y que están relacionados con circunstancias o aspectos personales del trabajador enfrentado a las obligaciones laborales y, por tanto, prece-

dentes de la conducta de ausencia. Añaden los autores, por una parte, que la *barrera de absentismo* estaría integrada por los factores que inciden en la decisión de ausentarse como la motivación laboral, las presiones para acudir al trabajo y la instrumentalidad, que describen como el refuerzo positivo a la respuesta de la conducta de ausencia; y, por otra, que la *barrera de reincorporación* se compone de los factores que inciden en el proceso decisional del trabajador al solicitar el alta y del médico al concederla.

4. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

Después de la revisión de los distintos modelos explicativos de la ausencia y retorno al trabajo por IT y sus hallazgos empíricos se puede concluir que los factores sociodemográficos, sociolaborales y sociosanitarios en ocasiones son más influyentes en la decisión de volver al trabajo que la propia enfermedad (Calvo, 2009; Villaplana, 2012; Villaplana et al., 2014). Del mismo modo, Benavides et al. (2007), muestran que la reincorporación al trabajo después de un episodio de ITCC está influido por la edad y el sexo, la actividad económica y variables geográficas.

Lo anteriormente citado, deja mucho margen de maniobra para la intervención en las organizaciones. Por ejemplo, en Estados Unidos de América, los Planes de Promoción de Conductas Saludables (*Wellness Plans*) que, como explica Vivas (2007), son sistemas de gestión de incentivos que promueven conductas saludables entre los empleados, elaboradas como estrategias para la reducción del absentismo laboral, entre otros fines empresariales. Los *Wellness Plans* incluyen, por ejemplo, incentivos económicos dirigidos a potenciar la baja siniestralidad, la realización de ejercicio físico, la adopción de dietas saludables, etc. Estas medidas han favorecido la disminución del absentismo en la empresa como consecuencia de una mayor vigilancia de la salud y del control de riesgos psicosociales limitando, por consiguiente, los costes relacionados con la ineficiencia (principalmente, absentismo y baja productividad) empresarial.

Por otra parte, también se están desarrollando programas para mejorar el retorno al trabajo, que han permitido establecer diferentes perfiles de absentismo, o del trabajador ausente, y que posibilitan realizar recomendaciones y ajustar la duración de los procesos. Las *Official Disability Guidelines* (ODG's) son guías sobre IT elaboradas desde 1976 por una entidad privada, el *Work Loss Data Institute*. Estas guías contienen estudios sobre la duración de la IT y la incorporación al trabajo y protocolos de actuación, basados en la evidencia. Estos documentos permiten un manejo prospectivo de los casos a partir del absentismo anticipado, presupuestar fondos de reserva, una evaluación retrospectiva y la mejora del ejercicio clínico/profesional (Delclós et al., 2011).

En España también se han editado guías orientativas, pero a diferencia de las ODG's no están desarrolladas por entidades privadas ni desarrollan sistemas y recomendaciones dirigidas a la mejora de la gestión empresarial, sino que son editadas por

el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), tal es el caso del *Manual de Tiempos Estándar de IT (2013)* y *Manual de Tiempos Óptimos de IT (2014)* que, como resume el propio manual, trata de orientar sobre la duración de los procesos de enfermedad, y ser una herramienta de trabajo para homogeneizar los criterios en las actuaciones médicas de seguimiento y control de IT, así como servir de guía y orientación al médico que prescribe la baja, en la toma de decisiones.

Igualmente, se podría considerar la intervención desde el marco de la prevención de riesgos laborales, en la reducción de los factores psicosociales de riesgo que propiciaran una cultura de la salud en las organizaciones, que mejorasen el clima organizativo, o que mejorasen las relaciones jerárquicas entre los trabajadores. En prevención de riesgos laborales, desde el Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo, se editan y se promueven campañas que incitan a las *buenas prácticas* en materias como el liderazgo y la participación de los trabajadores, en la gestión preventiva, en la excelencia empresarial, etc.

Como conclusión, tras analizar detenidamente los distintos modelos que intentan explicar el absentismo desde el punto de vista psicosocial, se puede afirmar que estos conforman el fundamento para el diseño de estrategias de gestión empresarial que permitan tanto prevenir como controlar el absentismo laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Agulló, E., Boada, J., Mañas, M. A., y De Diego, R. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Allegro, J. T., y Veerman, T. J. (1998). Sickness absence. In P. J. D. Drenth y H. Thierry y C. J. d. Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed.), 2, 121-144. Hove, England: Psychology Press.
- Benavides, F, Plana, M., Serra, C., Domínguez, R., Despuig, M., Aguirre, S., Gimeno, D. (2007). Incapacidad temporal por contingencia común: papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la Comunidad Autónoma. *Revista Española de Salud Pública*, 81, 183-190.
- Briner, R. B. (1996). Absence from work. *British Medical Journal*, 313(7061), 874-874.
- Calvo, E. (2009). Duración de la Incapacidad Temporal asociada a diferentes patologías en trabajadores españoles. MTIN. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Chadwick-Jones, J. K.; Nicholson, N.; Brown, C. A.; (1982). *Social Psychology of absenteeism*. New York: Praeger.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1990). Personality Disorders and The Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, 4(4), 362-371. doi: 10.1521/pedi.1990.4.4.362

- Darr, W., y Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293-318. doi: 10.1037/a0012639
- Declós, J., García, S., López, J.C., Sampere, M., Serra, C., Plana, M., Vila, D. y Benavides, F.G. (Comunicación personal, 21 de junio 2011). Duración de los episodios de incapacidad temporal por contingencia común por diagnóstico clínico. Jornadas: Gestión del absentismo y la incapacidad temporal en Europa: Holanda, Suecia y España. SISAL Universidad PonpeuFabra.
- Eurofound, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1997). La Prevención del Absentismo en el Lugar de trabajo, Resumen. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/15/es/1/ef9715es.pdf>
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative «Description of Personality»: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1216.
- Gründemann R.W.M. y Vuuren C.V. van (1997). Prevention of absenteeism at the workplace: European Research report, Luxembourg: Office for official publications of the European communities. 1997. ISBN 92-828-0418-6.
- Gründemann R.W.M. y Vuuren C.V. van (1998). Prevention of absenteeism at the workplace: A European Portfolio of Case Studies, Luxembourg: Office for official publications of the european communities. ISBN 92-828-0420-8.
- Hill, J. M. y Trist, E. L. (1955): Changes in accidents and other absences with length of service. *Human Relations*, 8(2), 121-152.
- Iverson, R. D., Buttigieg, D. M., y Maguire, C. (2003). Absence culture: The effects of union membership status and union-management climate. *Relations Industrielles*, 58(3), 483-512.
- Iverson, R. D., y Deery, S. J. (2001). Understanding the «personological» basis of employee withdrawal: The influence of affective disposition on employee tardiness, early departure, and absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 856-866. Doi: 10.1037/0021-9010.86.5.856
- Instituto Nacional de la Seguridad Social-INSS- (2013).Manual de Tiempos Estándar de IT. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/Publicaciones/Publicacionesporcon28156/Informacionsobrepen47075/Incapacidadtemporal/index.htm#documentoPDF
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: correlates, causes and consequences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 115-173.

- Johns, G. (2008). Absenteeism or presenteeism: not at work or not working well. In Cooper, C.L. y Barling, J. (Eds), *Handbook of Organizational Behavior*, Sage, London, 1, 160-177.
- Kaiser, C. P. (1998). What do we know about employee absence behavior? An interdisciplinary interpretation. *Journal of Socio-Economics*, 27(1), 79-96. Doi: 10.1016/s1053-5357(99)80078-x
- Kristensen, T. S. (1991). Sickness Absence and Work Strain Among Danish Slaughterhouse Workers: An Analysis of Absence from Work Regarded as Coping Behaviour. *Social Science y Medicine*, 32(1), 15.
- Leka, S., Cox, T., y Griffiths, A. (2003). Promoción de la salud en el lugar de trabajo en Nottingham: método sistémico. GOHNET. Red Mundial de Salud Ocupacional. OMS.
- Nicholson, N. (1977). Absence Behavior and Attendance Motivation: A Conceptual Synthesis. *The Journal of Management Studies*, 14(3), 231.
- Nicholson, N., y Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract--who's in control of absence? *Academy of Management. The Academy of Management Review* (pre-1986), 10(000003), 397-397.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., y O'Boyle, A. S. (2011). Bad Apples or Bad Barrels: An Examination of Group- and Organizational-Level Effects in the Study of Counterproductive Work Behavior. *Group y Organization Management*, 36(1), 39-69.
- Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo, EWCO (2010). Absence from work. Recuperado de www.eurofound.europa.eu.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., y Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism: a meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality*, 17, S19-S38. doi: 10.1002/per.487
- Ortíz, Y. (2003). Factores Psicosociales del Absentismo Laboral en la Administración Pública. Granada. Recuperado de <https://www.educacion.es/teseo/mostrarRef.do?ref=282618>
- Ortíz, Y. y Samaniego, C. (1995): Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral. En L. González; A. de la Torre y J. de Elena (comps.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. 237-245. Salamanca: Eudema.
- Peiró, J. M., Rodríguez-Molina, I., González-Morales, M. G. (2008). El Absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. [Valencia]: Universitat de València

- Rhodes, S. R. y Steers, R. M. (1990). *Managing employee absenteeism*. USA: Addison-Wesley.
- Staw, B. M., y Oldham, G. R. (1978). Reconsidering our dependent variables: A critique and empirical study. *Academy of Management Journal*, 21, 539– 559.
- Villaplana, M. (2012). El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes en el periodo 2005-2010. Recuperado de <http://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/28427/1/m.villaplana-tesis%20absentismo%20laboral-2012-pdf.pdf>
- Vivas, L. (2007). WellnessPlans: una medida privada eficaz frente a la baja productividad y el absentismo en Estados Unidos. *IUSLabor* 2.
- Vuuren C.V. van, Andriessen S., Halewijn I.M.A.J.(1999). Reduction of workplace absenteeism in Dutch health care institutions. In: P.M. le Blanc, M.C.W. Peters, A. Büssing, W.B. Schaufeli (Eds): *Organisational Psychology and Health Care: European Contributions*, pg 171-184, München; Mering: Reiner HamppVerlag.