



# ENTORNO REGULATORIO Y ABSENTISMO LABORAL. UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

## RESUMEN

Este documento presenta una revisión de literatura sobre trabajos recientes que se ocupan de las causas del absentismo desde varias perspectivas. En particular, se consideran causas asociadas con aspectos del contexto organizacional y social, demográficos, de personalidad, de actitudes y de toma de decisiones. Se detalla una propuesta metodológica en la que, mediante la aplicación de un modelo de regresión logística, utilizando datos de la Encuesta Continua de Hogares para Colombia, se puede evaluar la asociación entre el tipo de contrato y la probabilidad de incurrir en comportamientos de absentismo en las organizaciones. Se plantea que los empleados con contrato escrito tienen mayor probabilidad de ausentarse que las personas con contrato verbal. Igualmente se plantea una asociación positiva entre el absentismo y otras variables, como la intención de retiro y el número de niños con los que convive el empleado. De igual modo se sugiere que la asociación entre tipo de contrato y absentismo difiere según el género y el estado civil del trabajador. Otras variables relacionadas con características de la organización se utilizan para controlar algunos efectos dentro de los modelos.



---

**CARLOS ALBERTO RESTREPO RIVILLAS\***


---

**Palabras clave:** Absentismo, Tipo de contrato, Mercado laboral, Comportamiento organizacional, Colombia.

**Keywords:** Absenteeism, Type of Contract, Labor Market, Organizational Behavior, Colombia.

## REGULATORY ENVIRONMENT AND ABSENTEEISM. A THEORETICAL APPROACH

### ABSTRACT

This paper presents a literature review of recent work dealing with the causes of absenteeism from several perspectives. In particular, causes associated with organizational context and aspects of social, demographic, personality, attitudes, and decision making are considered. It details a methodology in which, through the application of a logistic regression model, using data from the Household Survey for Colombia, the association between type of contract and the likelihood of engaging in behaviors absenteeism organizations can be evaluated. It argues that the written contract employees are more likely to leave than people with verbal contract. Arises also a positive association between absenteeism and other variables, the intension of retirement and the number of children with whom the employee lives. Similarly it is suggested that the association between type of contract and absenteeism differs by gender and marital status of the worker. Other variables related to characteristics of the organization are used to control some effects within the models.

## INTRODUCCIÓN

Para Robbins y Judge (2007), el absentismo laboral tiene efectos concretos sobre la organización en cuanto ocasiona dificultades para operar adecuadamente y lograr los objetivos. En particular, el absentismo ocasiona que los flujos de trabajo deban ser interrumpidos y algunas decisiones importantes deban ser pospuestas. Para Skatun (2003), el costo social de las enfermedades y el absentismo laboral es considerable. Este autor resalta que la cantidad de absentismo en el mercado laboral de los Estados Unidos se estima en el 2% del total de tiempo laborable, mientras que en Holanda la pérdida asociada con la ausencia del trabajo debida a enfermedad se ha estimado entre 1,5% y 3,3% del ingreso nacional neto. Para Chatterji y Tilley (2002), el costo anual del absentismo del puesto de trabajo en el Reino Unido ha sido estimado en más del 1% del producto nacional bruto. Para Saldarriaga y Martínez (2007), el absentismo laboral tiene implicaciones desfavorables en la medida en que se pierde productividad y se retrasa el crecimiento económico y social.

---

\* Ph.D. (c), Magister. Investigador Facultad de Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia; carlosa.restrepo@uexternado.edu.co  
Recibido: septiembre 19 de 2011, aceptado: febrero 20 de 2012.

Al mismo tiempo, el absentismo del empleado ha sido un área de particular interés para los académicos (Harrison y Martocchio, 1998). Desde principios del siglo pasado se encuentran estudios que tratan de analizar las causas de este comportamiento, sus efectos para las organizaciones y las prácticas más apropiadas para evitar que se presente (Douglas, 1919). Los trabajos de Muchinsky (1977), Durand (1986), y Harrison y Martocchio (1998) han aportado revisiones de literatura muy completas sobre el tema.

Harrison y Martocchio (1998) consideran que hay cinco grupos en los cuales se pueden ubicar las diferentes causas del absentismo. Para estos autores, las causas específicas que se identifican en cada grupo influyen de manera diferente según el período que se considere, ya sea largo, mediano o corto plazo. Estos grupos son: (a) Contexto, social y organizacional, (b) Demográficos, (c) Actitudes, (d) Toma de decisión y (e) Personalidad.

En relación con el contexto, Martin y Sinclair (2007) destacan que las cambiantes condiciones económicas, demográficas y sociales, tanto en Norteamérica, como en Europa, han llevado al incremento de arreglos laborales no estandarizados, incluyendo el tiempo parcial, y las agencias temporales. En este sentido, Barmby et al. (2001) destacan la importancia de estudiar la relación entre los comportamientos de absentismo y los arreglos contractuales. En particular, consideran que los gerentes de recursos humanos deberían interesarse en esta relación, en la medida en que les permitiría tener un diseño más informado de sus políticas de personal.

En el caso colombiano, las condiciones del mercado laboral han cambiado considerablemente en los últimos años. Las reformas laborales adelantadas han llevado a cambios importantes en los esquemas de vinculación, con miras a entregar mayor flexibilidad al mercado laboral, lo cual ha favorecido la existencia de diferentes modalidades de vinculación, tales

como el contrato a término indefinido, el contrato a término fijo y el contrato verbal, entre otros, lo cual implica que el individuo establece diferentes formas de relación con la organización como un todo.

De acuerdo con lo anterior, desde el punto de vista teórico y práctico se justifica realizar una investigación acerca del absentismo en Colombia. Concretamente, este estudio se ocupa de la relación entre el tipo de contrato y la probabilidad de incurrir en comportamientos de absentismo. Igualmente se ocupa de los cambios que se presentan en dicha relación cuando se consideran características demográficas de los empleados, así como otras variables relacionadas con atributos de la organización.

Entre las contribuciones que esta investigación espera realizar están las siguientes. En primer lugar, el presente estudio aborda un tópico de comportamiento organizacional poco estudiado en nuestro medio, como es el absentismo laboral. Entre los trabajos académicos sobre el tema en el contexto colombiano están los de Mora (1981), Ojeda y Varela (1994), Moreno (1997) y Forero (1997). En segundo lugar, desde el punto de vista teórico, este trabajo plantea el tipo de contrato como una variable central para explicar este comportamiento de los empleados. La relación empleado-organización pasa necesariamente por el tipo de vínculo entre ellos, y el tipo de contrato es una variable concreta para operacionalizar dicha relación. En este mismo sentido, este trabajo integra varios grupos de variables que aparecen en la literatura como determinantes del absentismo laboral. En particular, se incorporan variables de tipo demográfico, atributos de la persona y de la organización. En tercer lugar, desde el punto de vista metodológico, esta investigación emplea una fuente de información tradicionalmente utilizada por los economistas para adelantar estudios sobre el mercado laboral, pero que no ha sido explorada en su potencial para abordar temas relacionados con el comportamiento organizacional.



A continuación se presenta una revisión de la literatura y las hipótesis que guían la investigación. Posteriormente se presenta una propuesta metodológica que permite la verificación empírica de estas hipótesis.

## REVISIÓN DE LITERATURA E HIPÓTESIS

### ABSENTISMO

Para Douglas (1919), absentismo significa no asistir al trabajo para el cual uno ha sido empleado. Lo diferencia del retiro, en cuanto este último involucra que un trabajador deja libre una posición y es reemplazado por otro, mientras que el absentismo involucra la ausencia del trabajo antes de que la posición esté vacante. El concepto incluye, según este autor, la ausencia por medios días, por días completos o más, así como los retardos que implican ausencias de menos de medio día. Ampliando esta perspectiva, más recientemente Fichman (1984) plantea que la ausencia ocurre cuando quiera que una persona decide asignar tiempo a actividades que compiten con el trabajo programado. Para Robbins y Judge (2007), el absentismo se define como la acción de no reportarse al trabajo. Bamberger y Biron (2007) plantean el absentismo excesivo, entendido como aquella tasa del absentismo que, desde la perspectiva de la organización formal, excede algún patrón socialmente construido, que se toma como dado.

Para efecto de esta investigación se entiende por absentismo aquel comportamiento que lleva al trabajador a no presentarse al trabajo y a laborar menos horas de las establecidas. La ausencia del trabajo puede estar originada en factores evitables o inevitables, es decir, problemas de salud, familiares o de otro tipo. Sin embargo, ello no es el aspecto de preocupación central de esta investigación.

Por lo tanto, al margen de las razones que haya tenido el trabajador para ausentarse, el énfasis del estudio está en la asociación que existe entre el absentismo, por una parte, y el tipo de contrato, los aspectos demográficos y atributos de la organización, por otra.

A continuación se presentan los planteamientos de algunos autores respecto a las diferentes causas del absentismo. Se plantean inicialmente los aspectos del contexto social y organizacional, luego los aspectos de personalidad y demográficos, posteriormente los de actitudes, y finalmente los de toma de decisión.

### ABSENTISMO Y CONTEXTO

En relación con el contexto, entendido como los elementos organizacionales más próximos, así como los aspectos sociales más amplios, Harrison y Martocchio (1998) encuentran que los factores macro, en particular las *tasas de desempleo*, condicionan la decisión de los individuos de asistir o ausentarse del trabajo. Por otra parte, a nivel interno en la organización, Johns y Nicholson (1982), y Nicholson y Johns (1985) proponen el concepto de *cultura del absentismo*, entendida como el grupo de ideas compartidas por los trabajadores, respecto a la legitimidad del absentismo y sobre su carácter de costumbre y práctica común. Esta cultura del absentismo es influenciada, a su vez, por los *valores y creencias de la sociedad* en su conjunto y por las *creencias compartidas* por pertenecer a una organización. Adicionalmente, Brooke (1986) encuentra otros determinantes del absentismo, relativos a características organizacionales, como por ejemplo la *permisividad*. En esta línea, Bamberger y Biron (2007), al estudiar los mecanismos sociales que subyacen el absentismo, encuentran en primer lugar que las normas permisivas sobre absentismo del grupo de referencia están fuertemente asociadas con la disposición del individuo a presentar absentismo excesivo. En

segundo lugar, encuentran una asociación más fuerte entre las normas sobre absentismo del grupo de referencia y el absentismo excesivo, cuando los individuos presentan una mayor disposición a la conformidad. En tercer lugar, la utilidad esperada de ausentarse no parece jugar un papel de mediación entre las normas permisivas del grupo de referencia y la disposición para tener absentismo excesivo. En cuarto lugar, las normas personales sobre absentismo no parecen mediar entre las normas permisivas del grupo y el absentismo excesivo. Mason y Griffin (2003) encuentran que en las organizaciones los datos sobre recursos humanos y financieros, incluyendo el absentismo, están usualmente reportados a nivel de grupo u organizacional, lo cual los lleva a estudiar el absentismo en el grupo, encontrando que existe una relación negativa entre las *reacciones afectivas positivas* dentro de un grupo y el nivel de absentismo del mismo.

A nivel del contexto dentro de la organización, una dimensión particularmente importante tiene que ver con prácticas de recursos humanos y las prácticas de contratación. Para Harrison y Martocchio (1998), prácticas de recursos humanos relacionadas con la flexibilidad en los horarios y las políticas de control al absentismo tienen una influencia importante sobre el mismo, al igual que las características objetivas percibidas sobre el trabajo. En este sentido, otro estudio de Stavrou (2005), al analizar cuatro esquemas de trabajo flexible, demuestra que los esquemas de trabajo fuera de la oficina están relacionados con mejora en el desempeño y reducciones del absentismo. Sturges et al. (2005), al analizar la ayuda que la organización brinda al desarrollo de carrera profesional, encuentran que el cumplimiento del contrato psicológico juega un rol mediador importante en la relación que existe entre la ayuda que la organización brinda al desarrollo de carrera y el absentismo, el retiro y desempeño. Johnson y O'Leary-Kelly (2003) encuentran que

cuando los trabajadores desarrollan percepciones de violación del contrato psicológico, esto permite predecir respuestas de comportamiento asociadas con bajo desempeño y absentismo. En relación con las prácticas de contratación, para Engellandt y Riphahn (2004), los trabajadores que tienen contratos temporales tienen un incentivo para realizar un mayor esfuerzo que los empleados permanentes. En esta misma línea, Benavides et al. (2000) encuentran que el empleo precario está consistente y positivamente asociado con la insatisfacción en el trabajo, pero negativamente asociado con el absentismo y el estrés, comparados con los trabajos permanentes de tiempo completo. En este estudio, los empleadores de pequeñas empresas reportaron altos niveles de fatiga, pero el absentismo fue relativamente bajo. De igual manera, Arai y Skogman (2005), encuentran que los empleados con contratos temporales están asociados con una menor seguridad en el trabajo en comparación con los trabajadores con contratos a término indefinido, implicando que los trabajadores temporales corren un mayor riesgo de despido y se espera que presenten incentivos más fuertes para asistir al trabajo.

Hipótesis 1. Los empleados con contrato escrito tienen mayor probabilidad de ausentarse que los empleados con contrato verbal.

## ABSENTISMO Y ASPECTOS DE PERSONALIDAD Y DEMOGRÁFICOS

En relación con los aspectos de personalidad y demográficos, Harrison y Martocchio (1998) encuentran que en el largo plazo (más de un año) *la personalidad* y las *características demográficas* tienen la mayor influencia en el absentismo. Otros estudios, como el de Porter y Steers (1973), encuentran que los empleados con niveles extremos de *inestabilidad emocional, ansiedad y baja orientación al logro* tienden a ausentarse con más frecuencia. En esta misma línea, Hogan y Hogan (1989) evidencian



que aquellos trabajadores que muestran altos niveles de *hostilidad* e *impulsividad* son más propensos a incurrir en comportamientos de absentismo. Steers y Rhodes (1984) encuentran que las características demográficas, tales como *género*, *edad*, *nivel de educación* y *estado civil* influyen en el absentismo. Brooke (1986) propone otros determinantes del ausentismo, relativos a las *condiciones de salud*, como por ejemplo el uso de alcohol. Kristensen et al. (2006) encuentran soporte para la hipótesis en el sentido de que la composición de género de la organización tiene un efecto sobre el nivel de absentismo. En efecto, cuando la proporción de hombres es más grande, el ausentismo disminuye. Para ellos, la explicación más plausible para este resultado tiene que ver con el hecho de que en muchas familias las mujeres suelen ser las encargadas de cuidar de los niños. De manera que actividades no asociadas con el trabajo, tales como el cuidado de los niños, recaen sobre las mujeres, lo cual explicaría la mayor frecuencia de ausencia en las mujeres. Esto coincide con Alexanderson et al. (1994), quienes encuentran que las mujeres presentan mayores ausencias, aun en comparación con hombres que desempeñan el mismo trabajo.

Hipótesis 2. La asociación entre tipo de contrato y absentismo es diferente según el género y el estado civil del empleado.

## ABSENTISMO Y ACTITUDES

En relación con las actitudes, Harrison y Martocchio (1998) encuentran que en el mediano plazo (entre 4 a 12 meses), la *actitud* hacia el trabajo incide en el absentismo y en el corto plazo (1 día a 3 meses), influye la *insatisfacción* relativa en el trabajo. Resultados similares encuentran Hulin et al. (1985), para quienes el absentismo puede ser visto como una de las respuestas de comportamiento frente a la *insatisfacción* con el trabajo. Dinnen et al. (2007) encuentran que entre equipos de estudiantes, el

absentismo de las reuniones era más alto cuando la media y la dispersión de la *satisfacción* con el equipo eran ambas bajas, pero era más bajo cuando la media y la dispersión de la *satisfacción* frente al grupo completo eran ambas bajas. Goldberg y Walkman (2000) amplían el análisis al mirar la relación de los predictores individuales y situacionales del absentismo, así como la posible mediación de la *satisfacción* laboral en esta relación. Los autores demuestran que los predictores explican mejor el absentismo cuando éste es medido por medio de registros de las organizaciones que cuando se hace por medio de reportes de ausencia elaborados por el mismo trabajador. De otra parte, encuentran que, independientemente del tipo de medición de la variable dependiente, la *satisfacción* en el trabajo no cumple un rol mediador entre los predictores y el absentismo. En otro estudio, Blau y Boal (1987) encuentran que el absentismo y el retiro se manifiestan cuando hay combinación de dos actitudes específicas: el *compromiso organizacional* y el *involucramiento* en el trabajo. En ese mismo sentido, al analizar el efecto del liderazgo transformacional sobre el comportamiento, Richardson y Vandenberg (2005) encuentran que el clima de *involucramiento* media la relación entre liderazgo y absentismo. Sagie (1998) destaca que el absentismo refleja una serie de actitudes invisibles, como la *satisfacción* en el trabajo, bajos niveles de *compromiso organizacional* o una *intensión de retiro*. En esta perspectiva, Hanisch y Hulin (1991) plantean que un empleado que se ausenta del trabajo está expresando, consciente o inconscientemente, un vínculo negativo con la organización.

Hipótesis 3. La intención de retiro está asociada positivamente con el absentismo.

## ABSENTISMO Y TOMA DE DECISIONES

En relación con la toma de decisiones, Harrison y Martocchio (1998) plantean que la ausencia

puede ser vista como el resultado de un proceso de elección diaria, en el que los individuos buscan lograr la máxima utilidad esperada. Encuentran que, en el corto plazo (1 día a 3 meses), las *tensiones de la vida* influyen sobre las decisiones diarias de ausentarse del trabajo. En esta misma línea, Erickson et al. (2000) encuentran un aumento en el absentismo cuando los empleados tienen niños menores de 6 años viviendo en el hogar o cuando reportaron dificultades con los esquemas para cuidar de los niños. Allen (1996), al analizar el efecto de las enfermedades dentro de la familia sobre el comportamiento de absentismo, afirma que los factores familiares tienen un impacto significativo en la duración de la ausencia del trabajo.

Hipótesis 4. Los empleados que conviven con menores de 6 años presentan mayor probabilidad de ausentarse que los empleados que no lo hacen.

## METODOLOGÍA

### DATOS

La información proviene de la Encuesta Continua de Hogares para Colombia, ECH, la cual es aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, DANE. El universo de la ECH está conformado por la población civil no institucional residente en los antiguos departamentos del país, no incluye la población de los llamados territorios nacionales antes de la Constitución de 1991, en los cuales reside aproximadamente el 4% de la población. La población objetivo es aquella en edad de trabajar: mayores de 10 años en zona rural y mayores de 12 años en zona urbana. El tamaño de la *muestra* en cada trimestre corresponde a: 30.000 hogares en las trece ciudades y 7.500 en los demás dominios de estudio. El error estadístico es alrededor de 5% con un nivel de confiabilidad del 95%. La cobertura geo-

gráfica de la ECH comprende trece ciudades y áreas metropolitanas: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio. Comprende, además, la encuesta de cobertura nacional que permite obtener resultados por zona urbana y rural, grandes regiones, y total por departamento. El método de recolección es continuo, realizando entrevista con informante directo a una persona mayor de 18 años que pertenezca al hogar y que no sea el servicio doméstico (DANE, 2007).

### VARIABLES Y MEDIDAS

*Absentismo. Variable dependiente.* Está definida como una variable *dummy* a partir de una pregunta que se aplica en la ECH: De las horas que normalmente trabaja ¿hubo algunas que no trabajó la semana pasada por enfermedad, permiso, etc., ¿Sí, No? Adopta valor 1 para respuestas afirmativas y 0 para negativas (Tabla 1).

*Tipo de contrato.* Está definida como una variable *dummy* a partir de una pregunta que se aplica en la ECH: ¿Tiene contrato escrito de trabajo? La variable adopta un valor de 1 para contrato escrito y 0 para contrato verbal (Tabla 1).

*Género.* Se define una variable *dummy* que adopta valor 1 para mujer y 0 para hombre.

*Edad.* Se mide en años tal como se responde en la encuesta.

*Nivel educativo.* Se mide en años, tal como se responde en la encuesta.

*Estado civil.* Se mide con una *dummy* que adopta valor 1 si la persona está casada o vive en unión libre, y 0 si es soltero, viudo o separado, es decir, según se tenga o no vínculo de pareja (Tabla 1).

*Antigüedad.* Se mide en años y se relaciona con la pregunta: ¿Cuanto tiempo lleva trabajando en esta empresa?

*Intención de retiro.* Es tomada de la pregunta: ¿Desea cambiar el trabajo que tie-



ne actualmente. ¿Sí, No? Adopta valor 1 para respuestas afirmativas y 0 para negativas.

*Convivencia con menores de 6 años.* Es elaborada a partir de la edad de los miembros del hogar. A cada individuo se le aplica la cantidad de menores de 6 años que habitan en el hogar. Siguiendo a Ericsson et al. (2000), la variable se mide como una *dummy* que adopta valor 1 si el empleado convive con menores de 6 años, y 0 en otro caso.

*Tamaño.* Adopta valor de 1 si la empresa tiene hasta diez empleados y 0 para más.

*Sector.* Proviene de la posición ocupacional reportada por la persona en la encuesta, que puede ser empleado de empresa particular o empleado del gobierno. Adopta valor 1 para público y 0 para privado.

*Región.* Proviene de los datos de ubicación definidos en la ECH. Se define una *dummy* por regiones: Atlántica, Oriental, Centro, Pacífica y Bogotá. (Tabla 1).

Tabla 1. Variables de la investigación

Variante	Medición
<u>Dependiente:</u> Absentismo	1= Se ausenta 0= Otro caso
Tipo de contrato	1= Escrito 0= Verbal
Género	1= Mujer 0= Hombre
Edad	Años
Estado civil	1= Con vínculo de pareja (casado, unión libre) 2= Sin vínculo de pareja (soltero, viudo, separado)
Nivel educativo	Años
Antigüedad	Años
Intención de retiro	1= Desea cambiar de trabajo 0= Otro caso
Menores de 6 años	1 = Convive con menores de 6 años 0 = Otro caso
Tamaño	1 = Microempresa 0 = Otro Número de trabajadores
Sector	1= Público (obrero o empleado del gobierno) 0= Otro caso (obrero o empleado de empresa particular)
Región	<i>Dummy</i> por regiones: Atlántica, Oriental, Centro, Pacífica y Bogotá.

## ANÁLISIS

Para analizar la información se aplicará la técnica de regresión logística. Según Hair et al. (2005), esta técnica es apropiada cuando la variable dependiente es categórica. También conocida como análisis *logit*, está definida en su forma básica para dos grupos; en este caso el absentismo adopta dos valores 1 y 0. Otra ventaja que tiene esta técnica que la hace pertinente para esta investigación en particular es que, como lo plantean Hair et al. (2005), estos modelos se distinguen de otras técnicas, como el análisis discriminante, en que permiten el uso de todos los tipos de variables independientes (métricas y no métricas).

Para contrastar las hipótesis 1, se estimará un modelo de regresión logística, que tiene como variable dependiente el absentismo y como variable independiente el tipo de contrato. Las demás variables se incluyen como controles. El resultado esperado es que el coeficiente para el tipo de contrato sea positivo y significativo. El signo del coeficiente indica el sentido de la asociación y el valor del coeficiente indica el tamaño de dicha asociación. El valor del exponencial del coeficiente ( $\exp \beta$ ) indica el número de veces que la probabilidad de ausentarse de una persona con contrato escrito es mayor (o menor según el signo) respecto a la probabilidad de una persona con contrato verbal. Así, por ejemplo, un coeficiente  $\beta$  de 0.146 para la variable tipo de contrato indica, por una parte, que un empleado con contrato escrito tiene mayor probabilidad de ausentarse que un empleado con contrato verbal, y por otra parte, que dicha probabilidad es 1.157 ( $\exp \beta$ ) veces mayor (Tabla 2).

Para contrastar la hipótesis 2 se estimará un modelo que tiene como variable dependiente el absentismo y como variables independientes el tipo de contrato, el género y el estado civil, con las demás variables como controles. Se agregan dos variables. La primera representa

Tabla 2. Modelos a estimar con interacciones

Variables	Modelo 1 Hipótesis 1			Modelo 2 Hipótesis 2			Modelo 3 Hipótesis 3 y 4		
	B	Sig.	Exp $\beta$	B	Sig.	Exp $\beta$	B	Sig.	Exp $\beta$
<u>Dependiente:</u> Ausentismo	✓			✓			✓		
Tipo de Contrato									
Género	+			+			+		
Estado civil	Control			±			Control		
Intensión de retiro	Control			±			Control		
Menores de 6 años	Control			Control			+		
Edad	Control			Control			+		
Nivel educativo	Control			Control			Control		
Antigüedad	Control			Control			Control		
Tamaño	Control			Control			Control		
Sector	Control			Control			Control		
Región	Control			Control			Control		
Contrato by Género	Control			Control			Control		
Contrato by Estado Civil				±			Control		

la interacción entre el tipo de contrato y el género, y la segunda, la interacción entre tipo de contrato y estado civil. Se espera un coeficiente significativo para la interacción entre tipo de contrato y género, y entre tipo de contrato y estado civil.

Para contrastar las hipótesis 3 y 4 se estimará un modelo de regresión logística, que tiene como variable dependiente el absentismo y como variables independientes, la intensidad de retiro, y el número de menores de 6 años con los que convive el empleado, con las demás variables como control. El resultado esperado es un coeficiente positivo y significativo en la regresión para las variables independientes.

## REFERENCIAS

Alexanderson, K., Leijon, M., Akerlind, I., Rydh, H., & Bjurulf, P. (1994). Epidemiology of sickness absence in a Swedish county in 1985, 1986 and 1987. A three year longitudinal study with focus in gender, age and occupation. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 22, 27-36.

Allen, D. (1996). Family Illness and Temporary Work Absence. *Applied Economics*, 28, 1177-1188.

Arai, M., & Skogman, P. (2005). Incentives and Selection in Cyclical Absenteeism. *Labour Economics*, 12, 269-280.

Bamberger, P. & Biron, M. (2007). Group norms and excessive absenteeism: The role of peer referent others. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 103 (2), 179-196.

Barmby, T., Nolan, M. & Winkelmann, R. (2001). Contracted Work Days and Absence. *The Manchester School*. 69, 269-275.

Benavides F.G.; Benach, J., & Diez-Roux, A.; Roman, C. (2000). How do types of Employment relate to Health Indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 492-501.

Blau, G., & Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300.

Brooke, P. (1986). Beyond the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance. *Academy of Management Review*, 11, 345-361.



Chatterji, M. & Tilley, C. (2002). Sickness, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay. *Oxford Economic Papers*, 54, 669-687.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (2007). *Ficha metodológica. Encuesta Continua de Hogares*. Bogotá.

Dineen, B.; Noe, R.; Shaw, J. & Wiethoff (2007). Level and Dispersion of Satisfaction in teams: using foci and social context to explain the Satisfaction-Absenteeism Relationship. *Academy of Management Journal*, Vol. 50, No. 3, 623-643.

Douglas, P. (1919). Absenteeism in labor. *Political Science Quarterly*, 34, 591-608.

Durand, V.M. (1986). Employee absenteeism. A selective review of Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 7, 135-168.

Engelland, A., & Riphahn, R. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, 12, 281-299.

Erickson, R.; Nichols, L. & Ritter, C. (2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 246-272.

Fichman, M. (1984). A theoretical approach toward understanding employee absence. En: P. S Goodman & R. S. Atkin (Eds.). *Absenteeism: New approaches to understanding, measuring, and managing employee absence* (pp. 1-46). San Francisco: Jossey-Bass.

Forero, M. (1997). *Estudio y diseño de un modelo para el control total de pérdidas por ausentismo en una empresa pequeña productora de insumos químicos para la construcción* (disertación de Maestría, Universidad del Rosario).

Goldberg, C. & Waldman, D. (2000). Modeling employee absenteeism: testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 665-676.

Hair, J.; Anderson, R.; Tatham, R. & Black, W. (2005). *Análisis multivariante*. Madrid: Pearson, Prentice Hall.

Hanisch, K.A. & Hulin, C.L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 110-128.

Harrison, D. & Martocchio J. (1998) Time for absenteeism. *Journal of Management*. Vol. 24, No. 3, 305-350.

Hogan, J, & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74, 273- 279.

Hulin, G, L.; Roznowski, M, & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97, 233-250.

Johns, G, & Nicholson, N. (1982). The meanings of absence: New strategies for theory and research. En: B, M, Staw & L, Gummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 4, 127-172), Greenwich, GT: JAI Press.

Johnson, J. & O'Leary-Kelly, A. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.

Kristensen, K.; Juhl, H.; Eskildsen, J.; Nielsen, J., Frederiksen, Niels & Bisgaard, C. (2006). Determinants of absenteeism in a large danish bank. *Journal of Human Resource Management*, 17, 1645-1658.

Martin, J. & Sinclair, R. (2007). A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 301-319.

Mason, C. & Griffin, M. (2003). Group absenteeism and positive affective tone: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 667-687.

Mora, C. (1981). *Ausentismo en la empresa pública, privada y mixta* (disertación de Maestría, Universidad de Los Andes).

Moreno, D. (1997). *Causas del ausentismo laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a nivel central y propuesta de un esquema administrativo para el registro y control del ausentismo* (disertación de maestría, Universidad del Rosario).

Muchinsky, P. (1977). Employee absenteeism: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 316-340.

Nicholson, N. & Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract: Who's in control of absence? *Academy of Management Review*, 10, 397-407.

Ojeda, I. & Varela, H. (1994). *Factores psicosociales del trabajo de mayor incidencia en el ausentismo laboral* (disertación de Maestría, Universidad de Los Andes).

Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.

Richardson, H. & Vandenberg, R. (2005). Integrating managerial perceptions and transformational leadership into a work-unit level model of employee involvement. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 561-589.

Robbins, S. & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice.

Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.

Saldarriaga, J. & Martínez, E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 25, 32-39.

Skatun, J. (2003). Take some days off, why don't you? Endogenous sick leave and pay. *Journal of Health Economics*, 22, 379-402.

Stavrou, E. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 923-947.

Steers, R. M. & Rhodes, S. R. (1984). Knowledge and speculation about absenteeism. En P, S, Goodman & R, S, Atkin (Eds.), *Absenteeism: New approaches to understanding, measuring, and managing employee absence* (229-275). San Francisco: Jossey-Bass.

Sturges, J.; Conway, N.; Guest, D. & Liefooghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behaviour. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 821-838.

