

PERSONALIDAD Y AUSENTISMO EN TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

*Alexandra Puentes Suárez**

*Ninfa Pulido Moreno***

Recibido en noviembre 5 de 2009, aceptado en marzo 19 de 2010

Resumen

Objetivo: la investigación buscó identificar y describir causas de ausentismo, y rasgos de personalidad, en empleados del área de servicios generales de una Universidad pública, que reportaron ausentismo laboral en los periodos 2006-2008. **Materiales y método:** para el estudio se utilizó una investigación no experimental, con diseño transaccional descriptivo de un sólo grupo. Participaron en la investigación 40 empleados públicos, 57% hombres y 43% mujeres, con edades entre 25 y 65 años y una media de 45,68 años. El 35% pertenece al área de vigilancia, 25% mensajería, 17,5% aseo, 7,5% cafetería y carpintería, respectivamente; y el 2,5 % a transporte, albañilería y archivo. El grupo de trabajadores tiene una media de 18,5 años de vinculación en la organización y una media de 8,08 años de permanencia en el cargo. Se aplicó el cuestionario de los cinco grandes factores (Big Five - BFQ), el Perfil - Inventario de Personalidad (P-IPG) y un registro demográfico; una vez los trabajadores fueron informados sobre los alcances del estudio se les hizo firmar el consentimiento informado. **Resultados:** con relación a los rasgos de personalidad tanto en las dimensiones y subdimensiones del BFQ, como en las escalas del P-IPG, los sujetos se ubicaron en rangos promedio, bajo y muy bajo. En ausentismo total, se obtuvo una media de 20,13 días.

Palabras clave

Ausentismo, personalidad, riesgo ocupacional, universidad.

* Psicóloga, Especialista en Psicología Organizacional y Ocupacional. Integrante del Grupo Salud Trabajo y Calidad de Vida. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Tunja, Colombia. E-mail: alexaps2@yahoo.es

** Psicóloga, Especialista en Psicología Organizacional y Ocupacional. Coordinadora del Grupo Salud Trabajo y Calidad de Vida. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Tunja, Colombia. E-mail: ninfa.pulido@uptc.edu.co

PERSONALITY AND ABSENTEEISM OF GENERAL SERVICES EMPLOYEES OF A STATE UNIVERSITY

Abstract

Objective: the current research aimed at identifying and describing some absenteeism causes and personality features, in employees from the general services Area of a state university, which reported work absenteeism during the periods 2006-2008. **Materials and method:** for the study, a non-experimental research was used, with a transactional descriptive design of only one group. The participants of the study were forty public employees, 57% males and 43% females between the ages of 25 and 65 years old, with an average age of 45.68. The 35% of the population belongs to the surveillance area, 25% to the courier area, 17.5% to the maintenance area, 7.5% to cafeteria and carpentry respectively; the final 2.5% belongs to transportation, masonry, and archive. The group of employees presents an average of 18.5 years of entailment in the organization, and an average of 8.08 years of stability in the position. For this research, the Big Five Factors Questionnaire (Big Five-BFQ), the Profile- Personality Inventory (P-IPG), and a demographic record were the instruments applied. Once the workers were informed about the scope of the study, they had to sign the consent form. **Results:** regarding the personality features of the dimensions and sub-dimensions of the BFQ as well as in the P-IPG scales, the individuals were located in average, low and very low ranges. The total absenteeism presented an average of 20.13 days.

Key words

Absenteeism, personality, occupational risk, university.

PERSONALIDADE E ABSENTISMO EM TRABALHADORES DE SERVIÇOS GERAIS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Resumo

Objetivo: A pesquisa procurou identificar e descrever causas de absentismo, e rasgos de personalidade, em empregados da área de serviço gerais duma Universidade pública, que reportaram absentismo laboral nos períodos 2006-2008. **Materiais e método** para a pesquisa se utilizaram uma pesquisa experimental, com desenho transacional descritivo dum só grupo. Participaram na pesquisa 40 empregados públicos, 57% homens e 43% mulheres, com idades entre 25 y 65 anos e uma meia de 45,68 anos. O 35% pertence à área de vigilância, 25 % mensageira, 17,5% limpeza, 7,5% lanchonete e carpintaria, respectivamente; e o 2,5 % a transporte, alvenaria e arquivo. Os grupos de trabalhadores têm uma meia de 18,5 anos de vinculação na organização e uma meia de 8,08 anos de permanência no cargo. Aplicou-se o questionário dos cinco grandes fatores (big Five – BFQ), o Perfil – Inventário de Personalidade (P-IPG) e um registro demográfico; uma vez os trabalhadores foram informados **sobre** os alcances da pesquisa eles firmaram um consentimento informativo. **Resultados:** Com relação aos rasgos de personalidade Del P-IPG, os sujeitos ficaram em rasgos de meia, baixo e muito baixo. Em absentismo total, se obtido uma meia de 20,13 dias.

Palavras Chave

Absentismo, personalidade, risco ocupacional, universidade.

INTRODUCCIÓN

La psicología de la personalidad permite explicar de manera científica la individualidad humana (naturaleza humana y características individuales). Los estudios muestran que los rasgos de personalidad en general predicen las tendencias de la conducta a lo largo del tiempo, del mismo modo que describen las diferencias personales con una gran estabilidad que pueden perdurar a través del ciclo vital.

La personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que crean patrones característicos de conducta, pensamientos y sentimientos (1). Esta definición implica que la personalidad tiene una organización y está conformada por procesos (es cambiante), es un concepto psicológico pero está unido al cuerpo físico; es una fuerza causal, determina la forma como el individuo se relaciona con el mundo, se evidencia en patrones y se manifiesta de diferentes maneras a través de conductas, pensamientos y sentimientos.

En el mismo sentido (2) se considera la personalidad como, *“aquellos pensamientos, sentimientos, deseos, intenciones y tendencias a la acción que contribuyen a los aspectos importantes de la individualidad.”* De igual manera (2,3) la personalidad consiste en la organización dinámica dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y conocimientos característicos de esos rasgos, que caracterizan el ajuste único de una persona al ambiente.

Así entonces, la psicología ha intentado explicar por qué las personas se comportan como lo hacen, estas interpretaciones han sido producto de generalizaciones o estereotipos, que buscan ser comprendidas a partir de diferentes perspectivas psicológicas que explican la personalidad, entre ellas la teoría de los rasgos.

“El término rasgo se ha considerado como una estructura neuropsíquica, que tiene la capacidad de traducir muchos estímulos funcionalmente equivalentes, de iniciar y guiar formas semejantes (significativamente consistentes) de conducta adaptativa y expresiva” (4).

De otra parte, un rasgo puede estar asociado a la tendencia de un individuo a comportarse de una forma consistente en situaciones diferentes. Igualmente, un rasgo influye en el comportamiento que se adopta en algunas situaciones, pero no en otras y que son disposiciones, es decir tendencias latentes para comportarse de una manera concreta, que sólo se manifiestan en las situaciones determinadas (2).

Las personas únicamente pueden compararse en función de rasgos comunes, se consideran los rasgos como constructos diferenciales en referencia a la posición de una persona, en una dimensión de rasgo relativa a la de otras (3).

De los anteriores postulados, se puede concluir que las diferentes definiciones de los rasgos se enfocan en su estabilidad y permanencia, lo cual implica que la conducta de un individuo es consistente a través del tiempo y de una situación a otra.

Por otro lado (5), en los últimos años se han realizado diversas investigaciones que apoyan el concepto de las cinco dimensiones fundamentales, que sirven de base para las demás y que agrupan diversas características de personalidad.

El modelo de los cinco factores de la estructura de la personalidad, surge como una propuesta de integración ante una variedad de modelos conceptuales anteriores; la información de la cual se dispone actualmente permite determinar que este modelo es representativo de las áreas que se consideran como universales de la personalidad; de igual manera, constituye una posibilidad de consenso sobre las dimensiones de la personalidad hasta ahora estudiadas en la psicología de los rasgos (6).

Con relación al significado de los cinco grandes factores, los dos primeros hacen alusión al comportamiento interpersonal. El factor I, refiere el por qué las personas prefieren estar solos o con otros; el factor II, determina la amabilidad, es decir respuestas características de un individuo hacia otros; el factor III, se relaciona con la responsabilidad y con la forma como las personas desarrollan sus tareas; el factor IV, hace alusión a la adaptación o neuroticismo, relacionados con la vida emocional de la persona; y el factor V, enfatiza la apertura a la experiencia, relacionado con experiencias cognitivas de los individuos (2).

Las características de personalidad pueden hacer que los individuos tiendan a encuentros particularmente frecuentes o intensamente amenazantes, o ciertas características de personalidad pueden hacer que los individuos juzguen muchas situaciones como peligrosas. Por otro lado, algunas personas tienden a evaluar las situaciones difíciles de modo que minimizan sus sentimientos de vulnerabilidad. La personalidad puede influir en las estrategias de afrontamiento que utilizan las personas cuando se encuentran ante situaciones estresantes (2).

Varios rasgos de personalidad, como hostilidad y ansiedad de rasgo, moderan la relación entre un ambiente estresante y posibles resultados negativos en la salud (7). *“Características de personalidad como el optimismo y la dureza están asociadas a estrategias de afrontamiento que tienden a reducir el estrés”* (2). Se ha encontrado, que las características de personalidad son determinantes en el bienestar o en la presencia de problemas psicológicos de los trabajadores; cuando la persona percibe una situación como amenazante, sus reacciones comportamentales frente a la misma, pueden variar (8).

Se considera que los factores que pueden determinar el ausentismo, aparecen en una combinación de condiciones individuales del empleado y características del lugar de trabajo (9). Como

factores individuales se pueden considerar: edad, género, experiencia, estilos de afrontamiento y tipo de personalidad; y como factores organizacionales: la estructura organizacional, el clima, la cultura, los estilos de dirección, el ritmo de trabajo y la claridad del rol. Así como existen factores que pueden facilitar la presencia del ausentismo, se pueden reconocer factores de protección como: la autoeficacia y auto aceptación, estilos de liderazgo participativos y claridad de los objetivos laborales.

En diferentes estudios (10,11), se plantea que la ausencia por enfermedad, está asociada con las condiciones de trabajo sólo en mujeres, mientras que en hombres no se encuentra esa relación. Los síntomas psicológicos, fueron relacionados con el futuro ausentismo por enfermedad en hombres y mujeres, de modo que estos síntomas, predijeron los episodios largos de ausentismo en ambos sexos. Sin embargo, en mujeres la poca presencia de síntomas psicológicos, se asoció con menores episodios de ausentismo prolongado por enfermedad (más de 21 días), con relación a las mujeres que presentaron altos síntomas psicológicos.

Por otro lado, en el estudio Whitehall Study II among civil servants en Londres, se plantea que principalmente en hombres, un bajo nivel de control sobre el trabajo y bajas demandas propias de este, provocaban altas puntuaciones en periodos largos de ausencia por enfermedad; mientras que en un estudio francés, se mostró que la falta de apoyo social entre compañeros de trabajo, aumenta las ausencias por enfermedad en hombres (11).

Se plantea que la falta de apoyo social en el ámbito laboral, predijo frecuentes ausencias por enfermedad, en los hombres, al igual que el poco apoyo del supervisor, incrementa los episodios largos de ausentismo (15%), comparado con el grupo que recibe un mayor apoyo. El fuerte apoyo social del supervisor, minimiza considerablemente el número de ausencias largas por enfermedad; en mujeres, el fuerte apoyo de los compañeros de

trabajo, disminuye el riesgo de largas ausencias por enfermedad, cuando existe una alta carga laboral (10).

Por otro lado (12,13), un alto apoyo social en el trabajo y la libertad para usar las habilidades y destrezas, protegen al trabajador contra pequeños periodos de ausencias por enfermedad psiquiátrica. Sin embargo, el efecto del apoyo social en la salud no es directo, pero es moderador entre el estrés y las características del trabajo (11).

En el estudio realizado en Gran Bretaña, se encontró que los bajos niveles de demanda, control y apoyo social en el trabajo, estaban asociados con altos niveles de pequeñas ausencias (menos de siete días) y largas ausencias (más de siete días) por enfermedad en hombres, y en menor medida en mujeres, la combinación entre altas demandas y bajo control sobre el trabajo, fue relacionado con altas puntuaciones de pequeñas ausencias por enfermedad (13).

Así mismo, se observó (11) que la complejidad laboral predispone a la ausencia por enfermedad; también se ha considerado que la monotonía percibida por el individuo y las condiciones de trabajo, están relacionadas con el incremento del ausentismo por enfermedad en el sector industrial (10).

Las investigaciones realizadas, en cuanto a la relación entre personalidad y ausentismo utilizando el Big Five, han señalado la relación entre características como ser consciente, naturaleza de orientación al logro y fuerte autocontrol, con la no presencia de ausentismo, mientras que la extraversión está relacionada con éste; sin embargo un meta-análisis hecho en 2002 mostró que no había ninguna relación ente el Big Five y el ausentismo (14).

Por otro lado, estudios realizados con el fin de reconocer el grado en que las dimensiones de los cinco factores del BFQ, se relacionan con la

ausencia, han hipotetizado que el neuroticismo y extraversión, podrían predecir positivamente la ausencia, y la escrupulosidad la predecía negativamente. De igual manera encontraron, que la historia de ausencia identificada el año anterior al estudio, mediaba parcialmente la relación entre características de personalidad y el ausentismo posterior (15).

Se ha presentado una nueva tendencia “disposicional” en donde se relaciona a los perdurables rasgos de personalidad con el ausentismo, en contra de la tendencia “situacional”; así varios estudios desde los años 60 muestran que la extraversión, la fuerte autodisciplina, buena autovaloración y la necesidad de logro, están menos relacionadas con el ausentismo, mientras que los altos niveles de inestabilidad emocional (neuroticismo), ansiedad y agresión, sí lo pueden provocar (14).

Los individuos que puntúan alto en la escala de Neuroticismo, presentan más conflictos interpersonales, reaccionan más fuertemente, y se diferencian en sus modelos de adaptación y en la eficacia aparente, de las estrategias de afrontamiento que utilizan (16).

MATERIALES Y MÉTODOS

Investigación no experimental, con diseño transaccional descriptivo de un solo grupo. Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (17).

Para el desarrollo del estudio, se contó con la participación de 40 trabajadores oficiales, del área de servicios generales, de una universidad pública, con reporte de ausentismo durante el periodo 2006-2008. La muestra la constituyeron 23 (57%) hombres y 17 (43%) mujeres, con edades comprendidas entre 25 y 35 años (18%), 36 y 45 años (28%), 46 y 55 años (38%) y entre 56 y 65

años (16%), con una media de 45,68 años y una desviación de 9,45.

Los empleados tienen diferentes grados de escolaridad: bachillerato incompleto (25%), bachillerato completo (20%), técnico profesional y primaria completa (17,5%), respectivamente; y primaria incompleta (2,5%). Con relación al estado civil el 65% son casados, separados (20%), solteros (10%), unión libre y viudos (2,5%), respectivamente.

En cuanto al área de trabajo el 35% se desempeña en vigilancia, mensajería (25%), aseo (17,5%), cafetería (7.5%), carpintería (7.5%), transporte, albañilería y archivo (2.5%). Los trabajadores tienen una permanencia en el cargo entre 1 y 15 años con una media de 8,08 años y una Ds de 6,019; con un tiempo de vinculación en la organización entre 3 a 41 años, una media de 18,5 años y una Ds de 10,21.

Los participantes se seleccionaron teniendo en cuenta los criterios de inclusión, establecidos por el grupo para el desarrollo del proyecto: trabajadores hombres o mujeres empleados públicos de planta, que hicieran parte del área de servicios generales de la universidad y que se encontraran reportados en las estadísticas de ausentismo laboral durante el periodo 2006-2008, en el área de Talento Humano.

Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación, se diseñó un formato de registro de factores demográficos, frecuencia y causas del ausentismo; se revisaron las hojas de vida de cada trabajador que reportó ausentismo durante el periodo 2006-2008, para determinar la causa de la incapacidad y el número

de días de ausencia. Una vez se identificó a los participantes, se comunicó los alcances del estudio y se hizo firma del consentimiento informado.

Luego, de forma individual se aplicaron el Perfil – Inventario de Personalidad (P-IPG) y el cuestionario Big Five (BFQ). El P-IPG mide las siguientes escalas: ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional, sociabilidad, cautela, originalidad, relaciones interpersonales, vigor y autoestima. El instrumento cuenta con una confiabilidad estimada, para cada una de las dimensiones por el método de mitades y el coeficiente alfa, que varían entre 0,83 y 0,92 (18).

El BFQ, mide cinco dimensiones: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional, apertura mental, y diez subdimensiones: dinamismo, dominancia, cooperación, cordialidad, escrupulosidad, perseverancia, control de impulsos, apertura cultural, apertura al cambio (19). Este instrumento cuenta con un alpha entre 0,73 y 0,87, para las cinco dimensiones y con un alpha que va desde 0,60 hasta 0,79 para las diez subdimensiones, para la muestra española. Finalmente, se realizó el procesamiento y análisis de los datos con el paquete estadístico SPSS, versión 17.

RESULTADOS

A partir del análisis de los datos, se presenta la frecuencia y causas de ausentismo identificadas en las hojas de vida de los participantes en el estudio y los días perdidos por ausentismo. Así mismo, se presentan las puntuaciones obtenidas en cada una de las pruebas de personalidad aplicadas.

Tabla 1. Causas de ausentismo en los trabajadores del área de servicios generales.

Causas de ausentismo	Frecuencia	Porcentaje
Permiso	1	2,5 %
Calamidad familiar	2	5,0 %
Enfermedad general	29	72,5 %
Accidentes de trabajo	8	20,0 %

El mayor porcentaje de causa de ausentismo se presenta por enfermedad general con un 72,5%, luego se identifica la presencia de accidentes de trabajo con un 20%, con consecuencias físicas para el trabajador como: lesión de mano, fractura de pie, esguince, intoxicación, trauma de mano y

fractura de pelvis; con menor porcentaje se refiere calamidad familiar y permisos. En el año 2008, se presentan más días (188) de ausencia que en los años 2006 y 2007, en los trabajadores del área de servicios generales.

Tabla 2. Días perdidos por ausentismo.

	Ausentismo 2006	Ausentismo 2007	Ausentismo 2008	Total Ausentismo 2006-2008
Días perdidos	171	176	188	535
Media	11,55	11,00	14,46	17,26

Tabla 3. Escalas del Perfil Inventario de Personalidad (P-IPG).

Rango	AS		R		E		S		AE		C		O		P		V	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto					1	3			18	45	2	5	1	3			2	5
Medio	35	87	39	97	35	87	36	90	13	32	35	87	38	94	37	92	37	92
Bajo	5	13	1	3	4	10	4	10	9	23	3	8	1	3	3	8	1	3
M	21,18		23,33		21,90		21,70		86,83		23,25		22,40		21,90		24,53	
Ds	5,022		3,970		4,771		4,274		14,718		4,792		3,699		3,999		4,529	

En la prueba P-IPG, se identifica que la mayoría de los participantes se ubica en rango medio, con un porcentaje mayor a 90%, en las escalas: responsabilidad (R), originalidad (O), relaciones

personales (P), vigor (V) y sociabilidad (S); y con un 87% se encuentran: ascendencia (AS), cautela (C) y estabilidad emocional (E). La tendencia de las respuestas de los participantes, se ubica en los

rangos bajo y medio, evidenciando que son personas que se caracterizan por su poca participación dentro del grupo, analizan las situaciones antes de tomar decisiones y comprenden puntos de vista diferentes. En la escala de autoestima (AE), las

puntuaciones tienden a ubicarse en el rango alto. La media y desviación estándar de cada escala son muy similares a las establecidas para el grupo normativo.

Tabla 4. Dimensiones del cuestionario BIG FIVE (BFQ).

Rango	E		A		T		EE		AM	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bajo	23	57,5	32	80,0	23	57,5	21	52,5	26	65,0
Bajo	6	15,0	5	12,5	2	5,0	8	20,0	7	17,5
Promedio	2	5,0	3	7,5	5	12,5	8	20,0	5	12,5
Alto	4	10,0			6	15,0	2	5,0	1	2,5
Muy alto	5	12,5			4	10,0	1	2,5	1	2,5

En el cuestionario BFQ, se observa que todas las dimensiones se ubican en un rango muy bajo con un porcentaje mayor al 50%: afabilidad (A), apertura mental (AM), tesón (T), energía (E) y estabilidad emocional (EE). Las personas tienden a describirse como poco dinámicas y enérgicas, con dificultades para establecer interacciones de manera asertiva

y empática, baja escrupulosidad, poco diligentes y perseverantes. Las puntuaciones muestran rasgos con tendencia hacia la impulsividad, emotividad e irritabilidad, con poco interés por el aprendizaje continuo; este último aspecto puede estar relacionado con las exigencias de formación académica para el cargo.

Tabla 5. Subdimensiones del cuestionario BIG FIVE (BFQ).

Rango	Di		Do		Cp		Co		Es		Pe		Ce		Ci		Ac		Ae	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bajo	25	62,5	13	32,5	29	72,5	29	72,5	12	30,0	25	62,5	20	50,0	16	40,0	25	62,5	25	62,5
Bajo	5	12,5	12	30,0	7	17,5	5	12,5	11	27,5	4	10,0	10	25,0	12	30,0	8	20,0	7	17,5
Promedio	5	12,5	2	5,0	3	7,5	4	10,0	5	12,5	4	10,0	4	10,0	7	17,5	4	10,0	4	10,0
Alto	3	7,5	7	17,5	1	2,5	2	5,0	8	20,0	2	5,0	6	15,0	4	10,0	2	5,0	3	7,5
Muy alto	2	5,0	6	15,0					4	10,0	5	12,5			1	2,5	1	2,5	1	2,5

Se observa que todas las subdimensiones del cuestionario BFQ, se ubican en un rango muy bajo y bajo, con un porcentaje mayor al 50%: cooperación (Cp), cordialidad (Co), apertura a la cultura (Ac), apertura a la experiencia (Ae),

dinamismo (Di), perseverancia (Pe), control de emociones (Ce), control de impulsos (Ci), dominancia (Do) y escrupulosidad (Es). En las diferentes dimensiones, excepto en Cp, Co y Ce, no se encuentran puntuaciones en el rango muy

alto, lo que indica la tendencia de los participantes a describirse como poco empáticos y amables, con baja tendencia a establecer relaciones basadas en la confianza, el altruismo y la cordialidad; se observa tendencia hacia el bajo control de emociones e impulsos, por parte de los participantes en el estudio.

DISCUSIÓN

Las Administradoras de Riesgos Profesionales y las organizaciones, a partir de las regulaciones de la norma colombiana, han promovido el desarrollo de procesos orientados hacia la higiene y seguridad laboral en las empresas, generando procedimientos que permitan entender e investigar las causas y efectos de los riesgos laborales para la salud del trabajador, los accidentes y casiaccidentes de trabajo, así como la identificación de acciones o situaciones que pueden conducir al ausentismo; de igual manera, se han fomentado programas de formación con trabajadores y empleadores dirigidos a lograr la sensibilización de las personas, frente a la adopción de comportamientos más seguros; evidenciando la importancia de crear ambientes de trabajo y organizaciones saludables. Así entonces, entender cuáles son los aspectos demográficos, personales y organizacionales que llevan a que las personas sean más propensas a ausentarse del trabajo, permite la adopción de medidas preventivas en el campo de la salud ocupacional. Por tal razón, este estudio buscó comprender la relevancia de los factores individuales y demográficos y su relación con las conductas de ausentismo en el trabajo.

En primer lugar, para el caso de los trabajadores que participaron en el estudio, se encuentra que tienen edades entre 25 y 65 años, con una media de 45,68, lo cual no es un factor decisivo en la accidentalidad o ausentismo según los resultados. Al hacer un análisis de la variable edad (15), se encontró una media de 43,4 años, determinando la reincidencia en conductas relacionadas con

la accidentalidad en menores de 25 años (20), aspecto que contrasta con los resultados obtenidos en la investigación.

De acuerdo al grado de escolaridad, se observa que los trabajadores han cursado desde primaria incompleta hasta profesional, datos similares se refieren en otros estudios (13), el 21% de los encuestados tenía formación media, el 55% tenía algún grado asociado o habían completado algún trabajo escolar y el 24% tenía un grado menor. Por tanto, se puede considerar que tener formación educativa no es un factor protector para evitar la accidentalidad o el ausentismo, dado que se puede presentar por otras variables no consideradas en el estudio, como las condiciones de la organización, la falta de capacitación y entrenamiento en las tareas propias de cada cargo, o bien por conductas asociadas al riesgo.

Por otro lado, la permanencia en el cargo está entre 1 y 25 años con una media de 8,08 años, aunque la reincidencia es baja en accidentalidad, esta se observa específicamente en tres casos de ausentismo. Sin embargo (20) se plantea que se presenta reincidencia de accidentes en trabajadores que llevaban entre 1 a 5 años y 16 a 20 años en la organización.

Así, como los datos demográficos pueden brindar información relevante para entender factores individuales de riesgo, de igual manera se hace necesario identificar las causas de accidentalidad que pueden generar ausentismo. En el estudio, el 72,5% de los participantes se ausentaron del lugar de trabajo, por enfermedad general, comparado con otro estudio (11) se evidenció que los síntomas físicos fueron relacionados con el futuro ausentismo por enfermedad en hombres y mujeres, de modo que estos síntomas predijeron los episodios largos de ausentismo, estos datos se relacionan con los presentados en la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, realizada por el Ministerio de la Protección Social (21), donde se

reporta que la causa más frecuente de ausentismo es la enfermedad común con un 84%.

Según los resultados, las consecuencias de accidentalidad más frecuentes en los participantes del estudio fueron: fractura de pie, esguince y trauma de mano; causados por caídas o resbalones; las personas se vieron afectas en las extremidades inferiores y superiores en un 12,5%, según otros hallazgos (20) el 25% de las personas se vieron afectadas en las extremidades superiores (manos y dedos); así entonces, las lesiones por accidentes están estrechamente relacionadas con las actividades o funciones del trabajador, al igual que factores de riesgo presentes en cada cargo, los cuales se pueden convertir en indicadores de ausentismo.

Se ha encontrado que la conducta de ausentarse probablemente es influenciada tanto por factores disposicionales como por factores situacionales; y que es muy posible, que la personalidad se relacione con la intención del individuo para ausentarse, relación que es demostrada sólo cuando las razones del trabajador para no asistir, están dentro de su control (14).

Para identificar los rasgos de personalidad de los participantes en el estudio, con reporte de ausentismo en el periodo 2006-2008, se aplicaron las pruebas de personalidad P-IPG y BFQ, las cuales han sido utilizadas en diferentes estudios con fines similares. Las puntuaciones obtenidas en el cuestionario BFQ, en las subdimensiones escrupulosidad y control de impulsos se asemejan a lo encontrado en otro estudio (15), donde el ausentismo de los empleados era visto como una forma de conducta impulsiva y espontánea. Las variables extraversión y escrupulosidad puntuaron negativo, lo que se corrobora con el estudio de teóricos que plantean que estas dimensiones pueden ser predictivas de ausencia en el trabajo.

La escala de estabilidad emocional en el P-IPG y la subdimensión control de emociones en el BFQ,

puntuaron bajo y la escala de sociabilidad puntúo medio alto, ratificando la correlación que existe entre estas características de personalidad y el ausentismo laboral (15).

Por otro lado, la perseverancia puede ser relacionada negativamente con ausencia, el autocontrol y la orientación al logro, predisponiendo al individuo a que tenga menor probabilidad de ausentarse; aspecto que contrasta con los datos obtenidos en la escala de perseverancia del BFQ, donde el 62,5% de los participantes se ubicaron en el rango bajo, indicando que a menor tendencia de las personas a ser perseverantes, mayor probabilidad que presenten dificultades para ser persistentes y cumplir con las tareas planeadas, y a la vez alta probabilidad para ausentarse del lugar de trabajo.

Esta investigación presenta limitaciones que es necesario considerar, no se contó con baremos de los instrumentos para la población colombiana, el grado de escolaridad de algunos participantes pudo hacer difícil la comprensión de los reactivos del cuestionario BFQ, estos aspectos se deben tener en cuenta en el momento de hacer generalizaciones o realizar nuevos estudios.

De esta forma, los resultados son tan sólo un indicador de las causas de ausentismo y presencia de posibles conductas de riesgo de accidente, en los participantes del estudio; sin embargo pueden estar presentes otras variables que no se contemplaron en la investigación, como los factores organizacionales, las condiciones de la tarea y del puesto del trabajo. Para próximos estudios se recomienda un mayor tamaño muestral, abordar la temática desde otros enfoques y diseños investigativos, e incluir trabajadores de diferentes sectores económicos; con el fin de conocer de manera más precisa la complejidad de este fenómeno en el contexto colombiano.

CONCLUSIONES

Las áreas donde se presentó mayor ausentismo, fueron: vigilancia, mensajería y aseo, la razón puede obedecer al tipo de tarea que desarrollan los trabajadores y a los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo. El 72,5% de los participantes se ausentaron del lugar de trabajo, por enfermedad general. Las lesiones que más se presentan por accidentes de trabajo, son: fractura de pie (12,5%), esguince (12,5%), y trauma de mano (10%). Como consecuencia de los accidentes reportados se encontraron lesiones de menor importancia, sin tener efectos de pérdidas parciales o totales en los trabajadores, o daños materiales de alta gravedad. A nivel general en las pruebas aplicadas, tanto en

las dimensiones y subdimensiones del BFQ, como en los rasgos del P-IPG, los sujetos se ubican en rangos promedio, bajo y muy bajo. De acuerdo a lo planteado en la Resolución 2646 de 2008, los resultados del estudio son fuente de referencia para plantear acciones de intervención que eviten conductas asociadas al ausentismo y que pueden ser causadas por condiciones individuales.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Dirección de Investigaciones, por el apoyo para el desarrollo del proyecto capital semilla SGI 575.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cloninger S. Teorías de la personalidad. 3ª ed. México: Prentice Hall; 2003.
2. Brody N, Erlichman H. Psicología de la Personalidad. Madrid: Prentice Hall; 2000.
3. Gross R. Psicología de la ciencia y la conducta. 3ª ed. México: Manual Moderno; 2004.
4. Aiken L. Test Psicológicos y evaluación. 11ª ed. México: Pearson-Prentice Hall; 2003.
5. Robbins S. Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall; 2004.
6. Carver C, Scheier M. Teorías de la personalidad. México: Prentice Hall; 1997.
7. Seeman T, Syme S. Social networks and coronary artery disease: a comparison of the structure and function of social relations as predictors of disease. *Psychosom Med* 1998;49: 340-353.
8. Newell S. Creando Organizaciones Saludables. Madrid: Thomson; 2002.
9. McGillis L. Quality work environments for nurse and patient safety. Mississauga, On Canada: Jones and Bartleu publishers; 2005.
10. Melamed I, Ben-Avi J, Green M. Objective and subjective work monotony: Effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *Journal of Applied Psychology* 1995; 80:29-42.
11. Kalimo P, Mutanen M, Peiro J, Toppinen-Tanner R, Vaananen S, Vahtera J. Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Soc Sci Med* 2003;57:807-824.
12. Ferrie J, Stansfeld A, Fuhrer R, Head, J. & Shipley, M. Work and psychiatric disorder in the Whitehall II Study. *Journal of Psychosomatic Research* 1997; 43(1):73-81.
13. Feeney A, North F, Syme S, Shipley M, Marmot M. Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: The Whitehall II study. *American Journal of Public Health* 1946;86:332-340.
14. Darviri S, Woods S. Uncertified absence from work and the Big Five: An examination of absence records and future absence intentions. *Personality and Individual Differences* 2006;41:359-369.
15. Judge T, Martocchio J, Thoresen C. Five-Factor Model of Personality and Employed Absence. *Journal of Applied Psychology* 1997;82 (5):745-755.
16. Elovainio M, Kivimaki M, Vahtera J, Virtanen M, Keltikanga Jarvinen L. Personality as a moderator in the relations between perceptions of organizational justice and sickness absence. *Journal of Vocational Behavior* 2003;63:379-395.
17. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 4ª ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A; 2006.
18. Gordon V. P-IPG. Perfil-Inventario de la Personalidad. 2ª ed. México: Manual Moderno; 1994.
19. Caprara G, Barbaranelli C, Borgogni L. Cuestionario BFQ "Big Five". España: TEA ediciones S.A; 2007.
20. Arbeláez C, Qujano M, Rincón C, Piedrahita H, Londoño J. Descripción de las características de la accidentalidad en Ecopetrol Gerencia Complejo Barrancabermeja en el periodo de 1995 a 1997. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* 1998;15 (2):4-84.
21. Ministerio de la Protección Social. Primera encuesta nacional de condiciones de salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2007.