

**¿EXISTE RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y EL  
ABSENTISMO LABORAL? UNA INVESTIGACIÓN CON TRABAJADORES  
BRASILEÑOS Y BANGLADESÍES**

Yurica Tamini Pretto Girardi  
Investigadora de IMED Business School  
Rua Senador Pinheiro, 314 – Passo Fundo (RS) – Brasil

---

Aline Ortiz Rauber  
Investigadora de IMED Business School  
Rua Senador Pinheiro, 314 – Passo Fundo (RS) – Brasil

---

Viviane Rossato Laimer  
Profesora y investigadora de Anhanguera Educacional Rua Carlos Gomes,  
526 – Passo Fundo (RS) – Brasil

---

Claudionor Guedes Laimer  
Profesor e investigador de IMED Business School Rua Carlos Gomes, 526 –  
Passo Fundo (RS) – Brasil

Área temática  
Dirección y Organización

Palabras clave  
Comportamiento organizacional. Satisfacción en el trabajo. Absentismo laboral.

Título del Workshop  
Sesiones paralelas

# ¿EXISTE RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y EL ABSENTISMO LABORAL? UNA INVESTIGACIÓN CON TRABAJADORES BRASILEÑOS Y BANGLADESÍES

## Resumen

El estudio tiene como objetivo investigar la relación de la satisfacción en el trabajo y el absentismo laboral entre los trabajadores de brasileños y bangladesíes. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación de un cuestionario en una muestra de 117 trabajadores. Se concluyó que los trabajadores se encuentran satisfechos de una forma general con su trabajo y que el absentismo laboral se encuentra en un nivel bajo. Así, se evidenció que la satisfacción en el trabajo y absentismo laboral caminan en sentido opuesto, o sea, cuanto mayor es la satisfacción de los trabajadores menor el índice de absentismo.

**Palabras clave:** Comportamiento organizacional. Satisfacción en el trabajo. Absentismo laboral.

## 1 Introducción

El ambiente de trabajo puede influir en la calidad de vida del trabajador y en los resultados de la empresa. Así, hay muchos factores que se relacionan con el ambiente de trabajo. Estos factores pueden estar relacionados entre sí, como la satisfacción y el absentismo.

En este contexto, la satisfacción en el trabajo puede influir en la productividad y los resultados de las empresas. Aún puede contribuir a la reducción de algunos factores que impactan negativamente en el ambiente de trabajo, a ejemplo del absentismo. Pues, un índice de absentismo elevado puede ser uno de los responsables por gran parte de las pérdidas dentro de las empresas. Algunas pérdidas involucran a la empresa, pues reducen la productividad y aumentan los costos, otras se relacionan al trabajador, pues las faltas pueden ser penalizadas con descuentos o incluso con la rescisión del contrato de trabajo.

El absentismo es discutido en el ambiente empresarial, siendo observada una preocupación por parte de los gestores en identificar las causas que contribuyen al aumento del absentismo de sus trabajadores. El absentismo elevado dentro de una empresa puede indicar poca satisfacción en el trabajo o un mecanismo de fuga del trabajador en función de su descontento con su trabajo (Sancinetti et al., 2011). Un trabajador poco satisfecho con sus actividades, generalmente presenta baja productividad comparado con otro trabajador muy satisfecho. De igual modo, la satisfacción es considerada uno de los factores importantes para la eficiencia y aumento de productividad en una empresa (Brandão & Reyes, 2011).

La empresa puede ser capaz de crear un ambiente integrado y satisfactorio, posibilitando mejores resultados de los individuos y mayor competitividad para la empresa cuando demuestra deferencia con el bienestar de sus trabajadores (Balieiro & Borges, 2015). De este modo, la satisfacción y el absentismo han sido objeto de discusiones de foros, talleres académicos y empresarios, seminarios y conferencias, a fin de comprender el comportamiento humano en las relaciones de trabajo (Azevedo & Medeiros, 2012).

El absentismo ha sido relacionado con la satisfacción, pudiendo ser un indicador de malestar dentro de la empresa. Un número relevante de faltas, tiene como consecuencia el bajo desarrollo de la producción, aumento de sus costos y, también, la sobrecarga de actividades para los demás trabajadores asiduos (Almeida, 2015). En segmentos industriales con un gran número de trabajadores, como, por ejemplo,

fabricación de productos de carne, el absentismo presenta indicadores altos. En este mismo sector, el absentismo es proveniente de un número expresivo de certificados con alejadas por enfermedades y accidentes de trabajo. Este ambiente de trabajo presenta riesgos y una intensidad en las actividades laborales, además de movimientos rápidos y repetitivos que pueden acarrear lesión por esfuerzo repetitivo (LER) y disturbio osteomuscular relacionado al trabajo (DORT).

El absentismo también ocurre por las faltas previstas en la legislación laboral. De acuerdo con la legislación del trabajo, las faltas que deben ser bonificadas, es decir, abonadas por la empresa son licencia de matrimonio, licencia paternidad, certificado de defunción, licencia para donación de sangre, ejercicio de actividades electorales, período de cumplimiento del servicio militar, la realización de prueba para ingreso en el establecimiento de enseñanza superior, representante de entidad sindical durante el período ejercido (Mannrich, 2008).

Los estudios relacionados con la salud física del trabajador y las enfermedades ocupacionales, han caracterizado la fabricación de productos de carne como los ambientes que más adolecen trabajadores, siendo, incluso, un problema grave de salud pública (Bianchi, 2001). Sin embargo, es necesario investigar otras causas que pueden ser factores de altos índices de faltas y atestados, principalmente, los alejamientos a corto plazo. Entonces, la satisfacción del trabajador en relación al ambiente de trabajo o las actividades que ejerce pueden influenciar en el absentismo.

Se justifica así la relevancia del tema propuesto por razones académicas y gerenciales. En relación a los aspectos gerenciales, este estudio contribuye a la comprensión del comportamiento humano en las organizaciones, considerando la información proporcionada por los trabajadores que contribuyen a la empresa en puntos a mejorar. En lo que se refiere a los aspectos académicos, este estudio posibilita profundizar las discusiones sobre la relación entre satisfacción y absentismo, ya que hay cierta divergencia sobre la existencia o no de esa relación. De esta forma, este estudio busca responder a la siguiente cuestión de investigación: ¿Cuál es la relación de la satisfacción en el trabajo y del absentismo laboral? Además, ¿es que esa relación ocurre de la misma forma entre trabajadores de diferentes nacionalidades? Para responder a la cuestión de investigación, el estudio tiene como objetivo investigar la relación de la satisfacción en el trabajo y el absentismo laboral entre los trabajadores brasileños y bangladesíes.

## **2 Referencial teórico**

### **2.1 Satisfacción en el trabajo**

El trabajo representa en la sociedad una dimensión de significados, es un elemento que forma parte en la construcción de la identidad social. Además, es en el trabajo que el individuo pasa la mayor parte de su tiempo. La relación del individuo con su trabajo abarca la auto realización, identificación profesional e identificación por los demás (Aquino et al., 2012).

La satisfacción en el trabajo es una variable que ha sido de interés en el ambiente organizacional, así como estudios sobre el desempeño de los trabajadores en relación a otras variables, tales como, turnover, absentismo y desempeño. A pesar de no estar confirmado que los trabajadores satisfechos son más productivos, se considera que la satisfacción en el trabajo puede influir en el bienestar de los trabajadores dentro de las empresas (Agapito & Sousa, 2010).

La satisfacción en el trabajo es una variable de actitud que muestra cómo los individuos se sienten en relación a su trabajo (Spector, 2012). El concepto de satisfacción en el trabajo comenzó a acercarse a la salud del trabajador en la década de 1990, dentro y fuera del ambiente de trabajo, y fue considerado un concepto que trata de la afectividad en el contexto laboral. De este modo, la satisfacción debería ser observada por medio de la conexión que el trabajador establece con su trabajo, de las

características afectivas en ella involucradas y de su alcance en cuanto a otras dimensiones de la vida del trabajador, como la salud y la calidad de vida (Siqueira & Padovan, 2008). La identificación con el trabajo y si lo aprecia o no. Por lo tanto, es necesario que la empresa pueda entender la satisfacción del trabajador como los valores, actitudes y objetivos personales que necesitan ser identificados, comprendidos y estimulados para que éstos logren su efectiva participación en la empresa.

## 2.2 Absentismo laboral

El absentismo es la falta de asiduidad al trabajo o a otros compromisos sociales (Murcho & Jesús, 2014), y presenta diferentes tipologías (Cuadro 1) (Fernandes et al., 2011).

Cuadro 1 - Tipología de absentismo

<b>Tipo de absentismo</b>	<b>Descripción</b>
Absentismo voluntario	Razones particulares
Absentismo por enfermedad	Ausencias por enfermedades o procedimientos médicos
Absentismo por enfermedad/accidente de trabajo	Accidentes en el ambiente de trabajo o enfermedades ocupacionales
Absentismo legal	Todas las faltas amparadas por la ley
Absentismo obligatorio	Faltas por impedimentos de la dirección (suspensiones), prisión, o cualquier otro impedimento que no permita al trabajador llegar en su trabajo.

Fuente: Adaptado de Fernandes et al. (2011).

La problemática del absentismo en las empresas es reconocida por su carácter multifactorial y complejo, donde no parece existir una relación de causa y efecto, sino un conjunto de variables que pueden llevar al mismo, como factores sociales, de trabajo, culturales, individuales, geográficos, de salud o enfermedad (mental o física) (Sancinetti et al., 2011). Con base en el control del número de trabajadores ausentes, el absentismo puede ser un indicador importante de la evaluación de salud, de las condiciones de trabajo, de las políticas relacionadas con la gestión de personas y los servicios de salud ofrecidos a los trabajadores de la empresa (Umann et al., 2011).

El absentismo por enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo puede derivarse de la exposición del trabajador a los riesgos que pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o accidentales presentes en sus actividades. La jornada de trabajo extensa, la baja remuneración en relación a la complejidad del trabajo y el ritmo acelerado también son factores que pueden desencadenar esa causa de absentismo (Porto & Paula, 2010).

Las ausencias llegan al 74,3% relacionadas con la enfermedad y accidentes de trabajo en el sector de enfermería de un hospital público, según el estudio de Silva y Marziale (2006). Así como, la mayor causa de absentismo en los hospitales deriva de accidentes de trabajo debido a las sobrecargas en que los profesionales están expuestos (Barboza & Soler, 2003). El absentismo en el sector de la salud refleja de forma negativa en la calidad de la prestación de servicios a los usuarios (Agapito & Sousa, 2010).

La medida en que gran parte de las ausencias de los trabajadores está justificada por la entrega de certificados médicos de cortos períodos (Porto & Paula, 2010). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el absentismo por enfermedades abarca el 75% de las ausencias en las empresas, y está justificado por la entrega de certificaciones conforme a las normas previstas por la seguridad social.

Un estudio realizado en una industria de envases plásticos concluyó que la causa que llevaba al absentismo inferior a 15 días en la empresa era la desmotivación de los

trabajadores al realizar sus actividades (Côbero & Godoy, 2014). La sobrecarga de trabajo y la falta de cooperación e integración entre los equipos también reflejan en las faltas y alejamientos de trabajadores en las empresas, según justifican estudios de Betiol y Tonelli (2001).

El absentismo afecta a las empresas provocando costos elevados directos e indirectos (Porto & Paula, 2010; Fernandes et al., 2011). Cuando un trabajador se ausenta de sus actividades es necesario a la reorganización de los demás para cumplir con las demandas del ausente, causando así jornadas extras y sobrecarga de trabajo (Barros, 2009). Así como, disminuye el ritmo de la productividad de los demás trabajadores y aumenta los costos del producto final, pues puede haber exceso de horas extras o reducción en la producción (Barros, 2009).

Las empresas buscan inhibir el exceso de faltas no justificadas por medio de acciones disciplinarias como advertencias y suspensiones, o con medidas preventivas. Las medidas preventivas pretenden incentivar y cambiar el comportamiento de los trabajadores a partir de acciones que aseguran la asiduidad por medio de premios mensuales y/o anuales (Pinho, 2014).

Si la empresa tiene conocimiento de las causas que llevan a sus trabajadores a faltar, sean motivos del propio individuo (intrínsecos) o de la empresa (extrínsecos), es posible elaborar estrategias para contener el absentismo. Si los motivos son individuales, las actitudes a tomar por la empresa quedan más limitadas. Por otro lado, si los motivos del absentismo son derivados de algo intraorganizacional, actitudes para contener el absentismo y para que otros trabajadores no empiecen a adherirse a ese comportamiento pueden ser planificados (Fernandes et al., 2011).

Para Barboza y Soler (2003), los factores más comunes de causas del absentismo en las empresas están relacionados con cuestiones de gestión, seguridad en el trabajo, sobrecarga de tareas, relación con la supervisión y con colegas, insatisfacción con las actividades que desempeña, la empresa, las enfermedades, los accidentes de trabajo, las razones de carácter familiar y las dificultades financieras. De esta forma, el absentismo no está relacionado solamente con cuestiones biológicas (enfermedades), sino también sociales, culturales, económicas e individuales (Pinho, 2014).

### 2.3 Satisfacción en el trabajo y ausentismo laboral

La insatisfacción es una problemática organizacional y se considera una de las causas del absentismo. La duración de los alejamientos laborales puede estar relacionada de forma directa o indirecta con la satisfacción en el trabajo, pues muchos trabajadores como forma de fuga o esquiva, se ausentan de períodos del trabajo evitando así situaciones indeseables (Pinho, 2014).

Un trabajador que no está satisfecho con su trabajo es menos propenso a ser asiduo en el mismo (Brief, 1998). La satisfacción por sí sola puede ser usada como unidad de análisis de los casos de absentismo cuando se refiere a elecciones, o sea, cuando el trabajador prefiere ir a un determinado evento a trabajar (Brief, 1998). Se trata de faltas voluntarias o involuntarias, es pertinente investigar la posible relación entre los factores motivacionales y el absentismo de una empresa.

Algunas actitudes en relación al trabajo, tal cual, integración, motivación y satisfacción, generan un menor ausentismo, y en contrapartida los factores que deterioran la relación del trabajador con la empresa como la insatisfacción, bajo salario, tareas rutinarias y repetitivas pueden llevar al aumento del absentismo (Agapito & Sousa, 2010).

La insatisfacción afecta la salud del trabajador y se relaciona con el absentismo (Gomes et al., 2007), de la misma forma como defienden Nunes (2003) y Rego (2001) en sus estudios, donde apuntan que uno de los efectos consecuentes de la insatisfacción es el absentismo y que los trabajadores cuando están satisfechos con la empresa, poseen un menor número de faltas. Pinho (2014) también considera que los

trabajadores con mayores índices de absentismo son los que están menos motivados y satisfechos con algunos aspectos relevantes en la empresa. La insatisfacción con el trabajo puede llevar a un trabajador a faltar o a retrasarse para sus actividades sin planificación, o sea, trabajadores satisfechos también pueden ausentarse de sus actividades, pero de forma justificada y planificada.

Como se destaca en sus estudios con profesionales de la salud, Agapito y Sousa (2010) concluyó que influyen en la satisfacción ausentismo significativamente en este sector, especialmente en lo que respecta a la relación con los compañeros y la supervisión y promoción de las expectativas. En un estudio en el sector público del estado de Rio Grande do Sul, se destacó que las insatisfacciones de los trabajadores con algunos aspectos de la empresa se relacionan con el absentismo de los mismos, principalmente en lo que se refiere a la falta de transportes, y la falta de identidad (Andrade et al., 2008).

La satisfacción de trabajadores del sector de enfermería de un hospital público fue considerada positiva de acuerdo con su estudio, principalmente en relación a la actividad desarrollada por ellos. El 88,9% de los enfermeros gerentes dijeron estar satisfechos con las funciones ejercidas (Kurcgant et al., 2015). A partir del análisis de factores ya planteados por estudios e investigaciones, se presupone que la satisfacción en el trabajo puede influenciar el absentismo laboral. Estos argumentos posibilitan la presentación de la siguiente hipótesis de investigación:

**Hipótesis 1 (H<sub>1</sub>):** La satisfacción en el trabajo está negativamente relacionada con el absentismo laboral.

### 3 Método

Este estudio se trata de una investigación de naturaleza cuantitativa y descriptiva, siendo realizada a través de una encuesta con trabajadores de una empresa industrial ubicada en el sur de Brasil. La población de investigación comprende 1.517 trabajadores de ambos sexos y con edad superior a 18 años, siendo 188 trabajadores de sectores administrativos y 1.329 trabajadores de sectores ligados a la producción. Se optó entonces por investigar la satisfacción y el absentismo de los sectores ligados a la producción. Así, fueron considerados los trabajadores que estaban vinculados a los sectores de sacrificio de aves, sala de cortes y expedición, divididos en dos turnos de trabajo.

Los sectores con mayor índice de absentismo en la empresa son los sectores de producción. De este modo, la opción por investigar la problemática del absentismo sólo en los sectores de producción se dio por este motivo. Pues, el absentismo fue objeto de discusión en diversas reuniones de la dirección de la empresa en los años anteriores y, considerada, como una de las mayores preocupaciones de los supervisores y gestores de producción.

La muestra de investigación se caracterizó como una muestra no paramétrica y se utilizaron los criterios de la técnica de muestreo por conveniencia, considerando la disponibilidad y la accesibilidad. Así, la muestra fue compuesta en 108 trabajadores, siendo 80 brasileños y 28 bangladesíes. Además, se descartaron 9 cuestionarios que presentaron valores discrepantes, siendo estos cuestionarios del grupo de trabajadores brasileños.

La recolección de datos fue realizada en las dependencias de la empresa, a partir de un cuestionario elaborado con base en la escala validada EST - Escala de Satisfacción en el Trabajo (Siqueira, 2008) y en la escala validada EFAL - Escala de Factores de Absentismo Laboral (Murcho & Jesús, 2014). La escala EST se utiliza para medir el grado de satisfacción en el trabajo, siendo que su versión completa, posee 25 ítems, con escala de puntuación del tipo Likert ampliada a siete puntos, variando de un (totalmente insatisfecho) a siete (totalmente satisfecho). La escala EFAL se utiliza para

medir el absentismo laboral, siendo que la escala de origen tiene 19 ítems con escala de puntuación del tipo Likert ampliada a seis puntos, variando de un (poco) a seis (mucho).

En la elaboración del cuestionario se realizaron adaptaciones en las escalas EST y EFAL, en virtud del contexto que fue seleccionado para la realización de la investigación, siendo constituido de trabajadores de establecimiento frigorífico con escolaridad fundamental y media y que realizan tareas operacionales.

La escala EST fue validada en la encuesta realizada con 287 trabajadores (no fue informado el sector de actuación) de ambos sexos (Siqueira, 2008), mientras que la escala EFAL fue validada en la encuesta realizada con 194 enfermeros de ambos sexos (Murcho & Jesús, 2014). Además, en las escalas EST y EFAL se clasificaron escalas de puntuación del tipo Likert ampliado a siete puntos, manteniendo los atributos en la escala EST de uno (nada satisfecho) a siete (totalmente satisfecho) y en la escala EFAL de un (totalmente de acuerdo) siete (estoy totalmente de acuerdo).

El análisis de los datos fue realizado con base en las técnicas de análisis descriptivo e inferencial. En la técnica de análisis descriptivo se utilizó la distribución de frecuencia, media y desviación estándar para caracterizar la muestra de investigación. En la técnica de análisis inferencial se utilizó la correlación lineal, a fin de verificar la relación entre la satisfacción en el trabajo y el absentismo laboral. La correlación permite verificar la relación lineal entre dos variables, siendo que el coeficiente de correlación puede variar de - 1,000 a + 1,000. Por lo tanto, se considera que los valores cercanos a cero (0) tienen una débil correlación, mientras que los valores cercanos a - 1,000 o + 1,000 tienen una fuerte correlación entre las variables.

En la correlación positiva las variables caminan en el mismo sentido, mientras que en la correlación negativa las variables caminan en sentidos opuestos. De este modo, la hipótesis es que la relación entre satisfacción y absentismo presenta una correlación negativa, o sea, indicará que cuanto mayor sea la satisfacción menor será el absentismo, o aún, cuanto menor sea la satisfacción mayor será el absentismo. Estas situaciones pueden ser verificadas a partir de las medias obtenidas en cada una de las variables, siendo que los análisis se realizaron con el software SPSS.

#### **4 Resultados y discusiones**

La muestra fue compuesta en 108 trabajadores, siendo 80 brasileños y 28 bangladesíes, que participaron de una investigación destinada a evaluar la satisfacción y el absentismo relacionado al trabajo en una empresa industrial ubicada en el sur de Brasil. La principal actividad de la empresa es producir alimentos derivados de la carne de pollo, que se exportan a diversos países de Oriente Medio. Los trabajadores brasileños y bangladesíes desempeñan sus actividades en los sectores de producción, o sea, a nivel operacional.

Los trabajadores participaron de la encuesta voluntariamente y poseen una relación de trabajo con la empresa de al menos 12 meses, siendo el 47,2% del sexo femenino y el 52,8% del sexo masculino. Además, los trabajadores fueron divididos en dos grupos, a partir de la nacionalidad, siendo 80 brasileños y 28 bangladesíes. Los trabajadores brasileños poseen en promedio 33 años de edad ( $33,775 \pm 9,448$ ), mientras que los trabajadores bangladesíes poseen en promedio 24 años de edad ( $24,607 \pm 5,050$ ). En lo que se refiere al nivel de escolaridad, los trabajadores brasileños poseen educación primaria (38,75%), educación secundaria (58,75%) y educación superior (2,50%), mientras que los trabajadores bangladesíes poseen educación primaria (71,43%) y educación secundaria (28,57%).

Para verificar la relación entre la satisfacción en el trabajo y el absentismo laboral se realizó la estadística descriptiva y el análisis de correlación, a fin de verificar la relación entre las variables (Tabla 1). Con ello, se evaluó la existencia de relación entre las variables satisfacción y absentismo.

Tabla 1 - Relación entre satisfacción y absentismo

Trabajadores	Variables	Media ( $\bar{x}$ )	Desviación estándar ( $\sigma$ )	Variables	
				Satisfacción	Absentismo
Brasileños	Satisfacción	4,672	0,678	1,000	
	Absentismo	2,777	1,444	-0,330	1,000
Bangladesíes	Satisfacción	4,532	0,927	1,000	
	Absentismo	2,367	1,214	-0,612	1,000

Nota: Las correlaciones de Pearson son significativas al nivel de:  $p < 0,01$ .

En el análisis de la relación entre las variables, se observa la existencia de correlación significativa entre la satisfacción y el absentismo. La correlación significativa encontrada entre las variables de satisfacción y absentismo es negativa, es decir, que las variables caminan en sentidos opuestos.

En este sentido, el resultado encontrado corrobora con el objetivo del estudio, que busca investigar la relación entre la satisfacción en el trabajo y el absentismo laboral. De ese modo, la relación entre satisfacción y absentismo fue confirmada, tanto en los trabajadores brasileños ( $r=0,333$ ), como en los trabajadores bangladesíes ( $r=0,612$ ). Entonces, la hipótesis ( $H_1$ ) fue aceptada.

Además, considerando que las correlaciones son moderadas ( $r > 0,333 < 0,666$ ), se puede suponer que el bajo índice de absentismo presentado puede estar asociado, también, a otros factores, como, por ejemplo, la política de beneficios de la empresa.

Por otro lado, para verificar eventuales diferencias entre los trabajadores brasileños y bangladesíes se realizó la estadística descriptiva y la prueba t para comparación entre las dos nacionalidades (Tabla 2). Así, se examinó la existencia de diferencias entre los trabajadores brasileños y bangladesíes.

Tabla 2 - Comparación entre trabajadores brasileños y bangladesíes

Variables	Trabajadores	Número de trabajadores	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Sig.
Satisfacción	Brasileños	80	4,672	0,678	0,734	0,469
	Bangladesíes	28	4,532	0,927		
Absentismo	Brasileños	80	2,777	1,444	1,366	0,175
	Bangladesíes	28	2,367	1,214		

En el análisis de la comparación entre las dos nacionalidades, no se observó la existencia de diferencias significativas entre los trabajadores brasileños y bangladesíes. Los resultados de la prueba no indicaron diferencias significativas aceptables ( $p < 0,05$ ). Así, se constata que, en el ambiente de trabajo, los trabajadores de diferentes nacionalidades se comportaron de forma similar.

Sin embargo, es importante comprender que las medias ( $\bar{x}=4,672$ ;  $\bar{x}=4,532$ ) de la variable de satisfacción tienen valores mayores que 4,000, o sea, corresponde a la parte superior de la escala (totalmente satisfecho). Esto puede indicar que los trabajadores pueden estar satisfechos con el ambiente de trabajo ofrecido por la empresa.

Sin embargo, las medias ( $\bar{x}=2,777$ ;  $\bar{x}=2,367$ ) de la variable absentismo tienen valores menores a 4,000, es decir, corresponde a la parte inferior de la escala (totalmente en desacuerdo), que indica que los trabajadores pueden tener poca ausencia trabajo. De ese modo, se constata que hay un bajo grado de absentismo laboral entre los trabajadores, tanto brasileños como bangladesíes.

En este sentido, los resultados corroboran con la suposición de que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo, menor será el absentismo laboral, teniendo en vista, que se constató alto grado de satisfacción en el trabajo y bajo grado de absentismo laboral. Así, como se mencionó, el coeficiente de correlación negativo indica que la satisfacción camina en sentido opuesto al absentismo, o sea, cuando aumenta la satisfacción en el trabajo reduce el absentismo laboral.



De la misma forma, el hecho de que el coeficiente de correlación negativa entre absentismo y satisfacción, también, puede indicar que la probabilidad de existir absentismo entre los trabajadores poco satisfechos en el trabajo es mayor que entre los trabajadores muy satisfechos. Este argumento está alineado a los estudios de Martínez (2002) y Rego (2001) que señalaron que el 2,5% de los trabajadores poco satisfechos presentaron absentismo, mientras que ese número se redujo al 0,15% entre los trabajadores satisfechos en el trabajo.

De esta forma, los trabajadores satisfechos en el trabajo tienden a evaluar el ambiente laboral de forma positiva, reduciendo posibilidades de ausencia (o sea, faltas o retrasos), lo que ya se observó en un estudio realizado con enfermeros (Oliveira, 2009). En otros estudios, los autores Pinho (2014) y Maciel (2011), encontraron resultados similares, concluyendo que existe relación entre satisfacción en el trabajo y ausentismo laboral. En estos estudios, los resultados indican que cuanto más satisfechos en sus actividades menores las posibilidades de que los trabajadores presenten comportamientos de fuga o esquivas, o sea, ausentándose del trabajo ante situaciones indeseables.

Sin embargo, corroboran con esos resultados, los estudios realizados por Graça (2010), que evidencia la importancia de inversiones en un ambiente de trabajo agradable, atractivo y con empresas que velen por sus trabajadores. De ese modo, cuanto mejor percibido el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales que en él se establezcan, más satisfecho se encontrará el trabajador y menos propenso al absentismo él estará.

## **5 Conclusión**

Se concluye que existe relación entre satisfacción en el trabajo y ausentismo laboral. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue alcanzado. En vista de que los resultados encontrados indican que la satisfacción en el trabajo está relacionada con el absentismo laboral entre los trabajadores brasileños y bangladesíes participantes del estudio. En lo que se refiere a las variables socio demográficas, tales como sexo, edad, escolaridad y nacionalidad, no se observó correlación significativa con la satisfacción en el trabajo y el absentismo laboral.

Una de las limitaciones de este estudio está relacionada con las adaptaciones en las escalas EST y EFAL, pues la adaptación de las mismas no fue validada por medio de un análisis factorial exploratorio. Lo que podría permitir un análisis más profundo de los resultados, especialmente, sobre los factores que componen la satisfacción en el trabajo, como: satisfacción con los colegas y superior, salario, naturaleza del trabajo y con las promociones. Así, para investigaciones futuras, se sugiere que la EST y la EFAL sean reaplicadas sin adaptaciones para que esas cinco dimensiones de satisfacción puedan ser estudiadas más profundamente y permitan resultados más específicos, principalmente para sugerir acciones de mejora en los indicadores de absentismo.

Otra limitación del estudio fue que la muestra utilizada fue por conveniencia, debido al tiempo demandado para responder el cuestionario y la autorización de los supervisores de los sectores específicos para que liberaran a los trabajadores respondedores, por lo que no se puede inferir el absentismo laboral con el sector de trabajo del encuestado. A pesar de que el procedimiento de recolección de datos se ha realizado de forma cuidadosa, el hecho de que éste haya sido realizado por una empleada del sector de recursos humanos del propio establecimiento, puede haber generado sesgos en las respuestas, especialmente en la referencia a la satisfacción en el trabajo.

En resumen, este estudio presentó resultados que pueden contribuir a otras investigaciones acerca de las variables discutidas. Al realizar estudios como éste, de forma periódica o incluso eventual en una empresa, es una manera simple de verificar las condiciones de trabajo y la percepción de sus trabajadores. Sin embargo, los resultados y las limitaciones encontradas apuntan a la necesidad de nuevos estudios.

## Referencias

- Agapito, S. M., & Sousa, F. C. de (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2), 132-139.
- Almeida, D. M. (2015). Satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul, Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.
- Andrade, T. B., Souza, M. D. G. C., Simões, M. P. C., & Andrade, F. B. (2008). Prevalência de absentismo entre trabalhadores do serviço público. *Scientia Medica*, 18(4), 166-171.
- Aquino, D. S. de, Maier, R. C., Freitas, J. D. de, & Francisco, A. C. (2012). Análise da qualidade de vida no trabalho no setor de costura em uma indústria de confecção. *Revista Produção Online*, (12)3, 585-603.
- Azevedo, A. J. D., & Medeiros, M. da P. M. (2012). Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria Geral de Justiça do Rio Grande do Norte. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia), Departamento de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil.
- Balheiro, S. S., & Borges, L. C. (2015, agosto). Satisfação no trabalho. Anais do Congresso Nacional de Excelência em Gestão, São Paulo, SP, Brasil, 11.
- Barboza, D. B., & Soler, Z. A. S. G. (2003). Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 11(2), 177-183.
- Barros, V. A. D. (2009). O trabalho na contemporaneidade: delimitações em um mundo de exclusão. *Subjetividade(s) e sociedade: contribuições da Psicologia*, 2(3), 143-160.
- Betiol, M. I. S., & Tonelli, M. J. (2001). Absenteísmo e comprometimento: algumas reflexões a partir de um estudo de caso sob a ótica da psicodinâmica do trabalho. Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Salvador, BA, Brasil, 21.
- Bianchi, E. R. F. (2001). Conceito de stress: evolução histórica. *Nursing*, 4(39), 16-19.
- Brandão, C. N., & Reyes, E., Junior. (2011). A relação entre cultura organizacional e satisfação no trabalho em IES na Amazônia: um estudo de caso. *Revista de Administração de Roraima*, 1(1), 35-46.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. London: Sage, 1998.
- Fernandes, R. L., Haddad, M. do C. L., Morais, A. E. P., & Takahashi, I. T. M. (2011). Absenteísmo em hospital filantrópico de médio porte. *Semina: Ciências Biológicas e da Saúde*, 32(1), 3-14.
- Côbero, C., & Godoy, C. R. A. (2014, outubro). Diagnóstico das Causas do absentismo em uma indústria de embalagens plásticas. Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, RJ, Brasil, 11.
- Gomes, A. R., Fraga, J. B. da, Fraga, M. C. de A., Souza, R. A. de, Cerri, R., & Coutinho, R. M. C. (2007). Absenteísmo de enfermagem em hospital público universitário. *Revista do Instituto de Ciências da Saúde*, 25(3), 213-219.
- Graça, L. (2010). Satisfação profissional dos profissionais de saúde: um imperativo também para a gestão. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(1), 3-6.
- Kurcgant, P., Passos, A. R., Oliveira, J. M. L., Pereira, I. M., & Costa, T. F. (2015). Absenteísmo do pessoal de enfermagem: decisões e ações de enfermeiros gerentes. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(2), 35-41.
- Maciel, J. C. (2011). Absenteísmo em empresa privada: avaliação da incidência e levantamento dos principais motivos associados com o afastamento do trabalho. *Revista Saúde em Foco*, 1(3).
- Mannrich, N. (2008). *CLT, Legislação Previdenciária, Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais.

- Martinez, M. C. (2002). As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalho. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Murcho, N. A., & Jesus, S. N. (2014). Absenteísmo no trabalho. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 15-23.
- Nunes, J. O. C. (2003). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: Um estudo nas empresas hoteleiras de Fortaleza. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, Brasil.
- Oliveira, J. P. de O. B. (2009). Relação entre intenção de *turnover*, qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: Estudo exploratório numa das melhores empresas para trabalhar em Portugal. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Pinho, L. F. S. V. (2014). Cultura e clima organizacional: As causas do absenteísmo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(2), 194-210.
- Porto, D. R., & Paula, N. V. K. (2010). Estratégias de recursos humanos relacionados com o absenteísmo profissionais de enfermagem. *Revista Saúde e Pesquisa*, 3(3), 375-370.
- Rego, A. (2001). Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(2), 119-131.
- Sancinetti, T. R., Soares, A. V. N., Lima, A. F. C., Santos, N. S., Melleiro, M. M., Fugulin, F. M. T., & Gaidzinski, R. R. (2011). Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(4), 1007-1012.
- Silva, D. M., & Marziale, M. H. P. (2006). Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. *Revista Latino-am. Enfermagem*, 8(5), 44-51.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Spector, E. P. (2012). *Psicologia nas Organizações* (4a ed.). São Paulo: Saraiva.
- Umann, J., Guido, L. de A., Leal, K. P., & Freitas, E. de O. (2011). Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 10(1), 184-190.