



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

AUSENTISMO: ESTUDIO DEL CASO DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD  
DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

SEMINARIO DE INVESTIGACION  
ADMINISTRATIVA  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
PRESENTAN  
ELIZALDE GARCIA LAURA ELENA  
VAZQUEZ CRUZ RITA ELIZABETH

Director: Mba. Salvador Ruiz de Chávez Ochoa

**FCA**

MEXICO, D. F.

1994

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **A MIS PADRES**

Por enseñarme en el ejemplo la correcta preparación para hacer frente a la vida, para que esta sea fecunda en valores trascendentales como el amor, la justicia, la lealtad, el respeto y la gratitud.

## **A MIS HERMANOS**

Por compartir conmigo su alegría y su entusiasmo.

## **A LAURA**

Por haber forjado juntas ayer el sueño que hoy se hace realidad.

## **A SALVADOR RUIZ DE CHAVEZ**

Por hacerme comprender que en base a una férrea disciplina es factible forjar un carácter de triunfadores.

## **A JESUS**

Por su amor, apoyo y comprensión hoy y siempre ... gracias.

**A MI MADRE**

**A MI PADRE**

Quienes supieron darme con su ejemplo el verdadero valor de la vida, para ayudarme a alcanzar uno de mis bellos anhelos.

**A MIS HERMANOS**

Por el apoyo que me brindaron durante mis estudios.

**A SALVADOR RUIZ DE CHAVEZ**

Por su apoyo en la realización de este trabajo.

## INDICE GENERAL

INTRODUCCION .....	1
I. MARCO TEORICO SOBRE AUSENTISMO .....	5
1. CONCEPTO DE AUSENTISMO .....	5
2. TIPOS DE AUSENTISMO .....	7
A) Clasificación según Torres Rodríguez .....	7
a) Ausentismo físico .....	7
b) Ausentismo psíquico .....	7
B) Clasificación de Lawson de acuerdo	
al comportamiento del trabajador .....	7
a) Ausente crónico .....	8
b) Ausente escapista .....	8
c) Ausente inmaduro o "sin rumbo" .....	8
d) Ausente abusivo o agresivo .....	8
e) Ausente legítimo u ocasional .....	8
f) Ausente vacacionista .....	8
g) "El que tiene dos trabajos" .....	8

C) Clasificación de Lawson según los	
cambios económicos y sociales .....	8
a) Ausentismo histórico .....	9
b) Ausentismo estructural .....	9
c) Ausentismo coyuntural .....	9
3. CAUSAS DEL AUSENTISMO .....	9
4. MEDICION DEL AUSENTISMO .....	10
A) Tasa global de ausentismo .....	11
B) Tasa individual de ausentismo .....	12
C) Tasa semanal de frecuencia de ausentismo .....	13
5. FACTORES INTRINSECOS DEL AUSENTISMO .....	13
A) Nivel de empleo .....	13
B) Salarios .....	13
C) Sexo y situación familiar .....	13
D) Edad .....	13
E) Razones aducidas .....	13
F) Información relativa a las fechas .....	13
G) Motivación .....	13

## II. METODOLOGIA EMPLEADA PARA LA INVESTIGACION

DE CAMPO .....	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
2. BREVE RESEÑA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA	
Y ADMINISTRACION .....	16
A) Antecedentes .....	16

B) Planta física y servicios .....	17
C) Docencia .....	19
<b>3. HIPOTESIS GENERAL DE TRABAJO .....</b>	<b>21</b>
A) Hipótesis nula e hipótesis alterna asociadas a cada variable .....	22
<b>4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO</b>	
1992-1994 STUNAM .....	26
A) Nociones generales .....	26
B) Causales de rescisión por inasistencias injustificadas .....	27
C) Días de descanso obligatorio .....	27
D) Días económicos .....	28
E) Vacaciones .....	28
F) Licencias y permisos .....	29
<b>5. MARCO DE REFERENCIA .....</b>	<b>30</b>
6. OBTENCION DE LA MUESTRA .....	37
7. DESCRIPCION DE LA MUESTRA .....	40
8. DISEÑO Y APLICACION DEL CUESTIONARIO .....	40
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
1. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS .....	42
A) Diseño y procedimiento .....	44
2. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS: REPRESENTACION TEXTUAL. REPRESENTACION TABULAR .....	45

IV. CONCLUSIONES .....	73
V. ANEXOS .....	78
1. CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL	
ADMINISTRATIVO DE LA FCA .....	78
2. LISTADO DE LOS 49 TRABAJADORES	
ENCUESTADOS .....	81
3. TABULACION DE DATOS	
(MUESTRA = 49 EMPLEADOS) .....	82
4. LISTADO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES	
DE REGRESION MULTIPLE OBTENIDOS DE LA	
MUESTRA DE 49 EMPLEADOS .....	85
5. LISTADO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES	
DE REGRESION MULTIPLE OBTENIDOS DE	
AQUELLOS EMPLEADOS QUE FALTAN (24) .....	86
BIBLIOGRAFIA .....	87



## INTRODUCCION

La administración de personal incide en toda la organización. Abarca desde el reclutamiento, pasando por todas las relaciones laborales que puedan generarse entre los miembros de la empresa hasta su retiro por cualquier motivo.

El ausentismo es uno de los problemas que más obstaculiza la operación de las organizaciones, con aspectos tan perjudiciales como gastos por tiempo extra, ausencia de calidad de los productos, retraso en las entregas y pérdida de productividad. Es decir, este fenómeno afecta negativamente el desempeño de toda clase de empresa, sea con fines de lucro o no, industriales, comerciales o de servicio.

Muy pocos son los estudios que se han realizado en México sobre este tema y, generalmente, se enfocan a planteamientos teóricos. Además, la bibliografía al respecto corresponde a trabajos que se han llevado a cabo en el extranjero, lo que limita su aplicación en el campo nacional. Por ello, se pensó en estudiar un caso basado en hechos verídicos en una institución mexicana, cuyos resultados aportasen información que coadyuven a solucionar un problema real.

Por lo anterior, se decidió realizar el presente trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México, particularmente en la Facultad de Contaduría y Administración, una de las dependencias universitarias más grandes en infraestructura y en sus tres grupos de población (alumnado, personal académico y administrativo). Así, las autoridades de la Facultad decidieron apoyar a las autoras para revisar el problema del ausentismo entre su personal administrativo.

Los costos de este fenómeno se reflejan no sólo en términos monetarios, sino en aspectos que opacan el funcionamiento de toda la estructura, como son los salones de clase y los sanitarios mal aseados y lentitud en trámites administrativos y escolares.

Se considera que estas dificultades se deben a varios factores, entre ellos el ausentismo. Las raíces de este problema no culminan con la falta del trabajador, pero hay que ver qué es lo que origina que un empleado no se presente a su trabajo, y -a partir de ello- tomar las medidas que puedan prevenirlo.

El objeto de la investigación que a continuación se presenta es: analizar el problema del ausentismo de personal administrativo sindicalizado, en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, para determinar las causas o factores (variables) que provocan que un trabajador falte a sus labores.

Fue precisamente a instancia del entonces director de la Facultad que se decidió estudiar este problema, en el entendimiento de lo importante que resulta la posibilidad de minimizar sus consecuencias. El tema que nos ocupa es de trascendental importancia para la dependencia, por los alcances que sus resultados puedan tener para mejorar el desempeño de los trabajadores y de la misma institución, en beneficio de los estudiantes. Además de proponer una metodología que puede emplearse en otras organizaciones en las que se desee estudiar este fenómeno.

El primer capítulo proporciona el marco teórico del tema, como son las definiciones y tipos de ausentismo, fórmulas para el cálculo de índices pertinentes, y las consecuencias que comúnmente acarrea para una organización.

El capítulo II detalla la metodología y la investigación de campo misma: La definición del problema, el planteamiento de las hipótesis fundamentadas en el marco de referencia previamente estudiado y la metodología empleada para el desarrollo del estudio, despejando el panorama del trabajo, para saber qué es exactamente lo que se busca, cuál es el objeto de esta tesis y qué se hizo para lograrlo.

El análisis de los datos obtenidos a partir de la investigación de campo muestra, en el tercer capítulo, ya no lo escrito en libros ni lo que se creyó era la causa del problema, sino lo que realmente ocurre, con base en la aplicación de cuestionarios entre los miembros del personal administrativo en relación al ausentismo.

El cuestionario diseñado fue aplicado por las autoras en las instalaciones de la propia facultad mientras los trabajadores se hallaban desempeñando sus labores, previa autorización de la Secretaría administrativa. Cabe señalar que la investigación se vio interrumpida por el retraso en la entrega de listados de personal proporcionados por dicha secretaría, debido al cambio de director durante el mes de octubre de 1993. Sin embargo, en la investigación de campo el personal administrativo mostró una completa disposición para contestar los cuestionarios.

El capítulo cuarto muestra los resultados finales del estudio, que validan, las conclusiones que son la aportación del trabajo. Esta aplicación práctica permitirá valorar la importancia de esta tesis.

Finalmente, los anexos y la bibliografía complementan el trabajo. Los primeros para profundizar más en la exposición y, la segunda, para dar al lector la posibilidad de ampliar los conceptos teóricos acerca del tema.

Es, pues, esta tesis, un intento válido para proporcionar a las autoridades un perfil de aquellos factores que influyen, de algún modo o de otro, para que un trabajador acostumbre faltar o no.

Por último, agradecemos -por este conducto- al C.P. y M. en A. Salvador Ruiz de Chávez, asesor y director de tesis; Dr. David Guevara, por la revisión del análisis estadístico; Lic. María Elena García, secretaria administrativa de la Facultad de Contaduría y Administración, sin cuyo apoyo este trabajo no hubiera podido llegar a buen término.

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO SOBRE AUSENTISMO

#### 1. CONCEPTO DE AUSENTISMO

Las organizaciones, entre otros fenómenos, enfrentan el grave problema del ausentismo, que afecta a todo el funcionamiento de la empresa, en especial cuando alcanza índices considerables, pues genera graves trastornos, tales como:

Baja productividad

Calidad deficiente del producto

Estancamiento en el desarrollo del producto

Desaparición o quiebra de la empresa

De aquí que sea importante considerar aquellos factores que engloba el ausentismo, para poder así realizar un estudio completo del mismo.

Dada la importancia que ha adquirido este tema, varios estudiosos de la Administración se han preocupado por él, conceptualizándolo de la siguiente manera:

"El ausentismo o absentismo es la ausencia del trabajador en la empresa no ocasionada por enfermedad, o licencia legal. Es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo" (Chiavenato, 1988, pág. 168).

"El ausentismo está constituido por todas aquellas faltas de asistencia al trabajo que ocurren cuando el empleado debería presentarse a laborar" (Arias Galicia, 1978, pág. 112).

"Es la inasistencia del trabajador al centro laboral por el cual está contratado, ocasionada por varios motivos como enfermedad, accidente de trabajo, permiso o causa justificada, y teniendo como consecuencia bajas considerables en el flujo de trabajo en general" (Dávila Carbajal, 1983, pág. 28)

"Es la no presentación del trabajador al trabajo por el cual fue contratado. Este término se aplica al tiempo perdido por enfermedad o accidente, así como por otras razones no autorizadas. También se consideran ausentes los trabajadores que abandonan su trabajo hasta tanto sean dados de baja" (Lawson, 1978, pág. 3)

"La ausencia del trabajo se define como la no presentación de los empleados a trabajar cuando están programados para hacerlo, sea o no con permiso. Las vacaciones programadas, los días festivos o licencias no se cuentan como ausentismo de trabajo" (Chruden, 1976, pág. 574)

"Ausentismo es el título que se le da a la condición que existe cuando las personas no asisten al trabajo para una tarea ya programada" (Flippo, 1982, pág. 105)

Para fines de este trabajo, se entenderá por ausentismo:

**LA INASISTENCIA DEL TRABAJADOR A SU LUGAR DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA LA CAUSA QUE LA MOTIVE, COMO ENFERMEDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO, PROBLEMAS FAMILIARES, FALTAS VOLUNTARIAS, ETCETERA.**

## 2. TIPOS DE AUSENTISMO

Algunas veces, este fenómeno se presenta por causas inevitables. Siempre habrá empleados que tienen que ausentarse de su trabajo por enfermedad, accidentes, problemas familiares graves y otros motivos legítimos. Sin embargo, hay muchas otras inasistencias que se pueden evitar. Todo esto, ha originado tres clasificaciones de ausentismo, que se describen a continuación.

### A) Clasificación según Torres Rodríguez (1983).

- a) Ausentismo físico
- b) Ausentismo psíquico

El físico representa el hecho de que el trabajador no se presenta físicamente a laborar. En tanto que en el psíquico, aunque el trabajador se encuentra físicamente laborando, mentalmente está en otro lado.

### B) Clasificación de Lawson (1978), de acuerdo al comportamiento del trabajador.

- a) Ausente crónico
- b) Ausente escapista
- c) Ausente inmaduro o "sin rumbo"
- d) Ausente abusivo o agresivo
- e) Ausente legítimo u ocasional
- f) Ausente vacacionista

g) "El que tiene dos trabajos"

a) Ausente crónico es aquel que falta al trabajo en forma constante, haciendo de ello una costumbre, ya que no necesita de una justificación válida para hacerlo.

b) Ausente escapista es el individuo que evade las presiones del trabajo, faltando precisamente en los períodos en que hay cargas de trabajo.

c) Ausente inmaduro generalmente es una persona joven y soltera, que no valora el trabajo y a quien cualquier motivo le parece suficiente para ausentarse del mismo.

d) Ausente abusivo es quien se vale de argumentos sentimentales para justificar su ausencia.

e) Ausente legítimo es aquel que tiene razones de peso para ausentarse del trabajo, como: enfermedad, accidentes, problemas familiares, permisos, licencias, etc.

f) Ausente vacacionista es la persona que aprovecha los días festivos y fines de semana para hacer "puentes", o bien, prolonga uno o dos días más sus períodos vacacionales.

g) "El que tiene dos trabajos" es el sujeto que, por cuestiones económicas, se ve obligado a prestar sus servicios en dos lugares diferentes al mismo tiempo, por lo que el desgaste de energía física y mental provoca que comience a faltar en uno de ellos.

C) Clasificación de Lawson (1978), según los cambios económicos y sociales.

a) Ausentismo histórico



b) Ausentismo estructural

c) Ausentismo coyuntural

a) El histórico es el que se detecta como regular. Aquella tasa de ausentismo que "históricamente" se ha mantenido constante a través del tiempo en una sociedad, organización o rama de la industria.

b) El estructural es aquel que depende del grado de industrialización de la sociedad. Cuando una economía se industrializa, este fenómeno tiende a aumentar progresivamente hasta que llega a su techo, o sea, hasta los nuevos niveles de estabilidad en los que permanecerá.

c) El coyuntural es aquel que se encuentra en períodos de rápido cambio social, político, económico, etc.

### 3. CAUSAS DEL AUSENTISMO

Muchos administradores se alarman cuando relacionan porcentualmente el total de horas de inasistencias con el número correspondiente de horas-hombre trabajadas, principalmente porque este tema se refiere a la ausencia en momentos en que los empleados deberían estar trabajando normalmente y no incluye las vacaciones regulares, accidentes en el trabajo y otros motivos que dependen de la propia organización.

Otro aspecto muy importante que debe considerarse, es que no siempre las causas del ausentismo están en el propio empleado, sino en la organización, en la supervisión

deficiente, en el empobrecimiento de las tareas, en la falta de motivación y estímulo, en las condiciones

desagradables de trabajo, en la precaria integración del empleado a la misma organización y en los impactos psicológicos de una dirección deficiente. Así, podemos englobar las diversas causas del fenómeno bajo estudio como sigue:

Enfermedad efectivamente comprobada (real)

Enfermedad no comprobada (fingida)

Razones diversas de carácter familiar

Faltas involuntarias por diversos motivos

Supervisión deficiente

Alcoholismo

Problemas de transporte

Accidentes (en el hogar y en el trabajo)

Indiferencia

Presiones en el trabajo

#### **4. MEDICION DEL AUSENTISMO**

Es aconsejable que la administración determine la gravedad del problema tratado manteniendo registros de asistencia individual y por departamento, y computando las tasas de inasistencia.

Existen diversos cálculos útiles para el análisis del ausentismo:

A) Tasa global de ausentismo

Es una de las medidas más usuales para estudiar en forma general los índices de ausencias de los trabajadores.

$$\text{TGA} = \frac{\text{No. de días-hombre perdidos por período}}{(\text{No. prom. de empleados})(\text{No. días laborables})} \times 100$$

*Ejemplo:*

Si se pierden 300 días-hombre por ausencias del trabajo durante un mes con 25 días laborables programados, en una compañía que emplea 500 trabajadores, el porcentaje de ausentismo entre los empleados, para este período se determinaría como sigue:

$$\frac{300}{500 \times 25} \times 100 = 2.4 \% \text{ de ausentismo}$$

B) Tasa individual de ausentismo

$$\text{TIA} = \frac{\text{Días ausentes}}{\text{Días trabajados} + \text{Días ausentes}} \times 100$$

*Ejemplo:*

Un empleado dentro de un programa de semanas de cinco días laborables durante un período de cuatro meses tuvo cuatro ausencias injustificadas:

$$\frac{4}{59 + 4} \times 100 = 6.3 \%$$

C) Tasa semanal de frecuencia de ausentismo

$$\text{TFA} = \frac{\text{No. de ausencia}}{\text{(No. prom. empleados en el depto.) (días lab. en la sem.)}} \times 100$$

*Ejemplo:*

Supóngase que en una semana hubo 27 faltas en el departamento de producción, cuyo número total de empleados durante esa semana fue de 271. Sustituyendo la fórmula, se tiene:

$$\frac{27}{271 (5)} \times 100 = 1.99 \%$$

## 5. FACTORES INTRINSECOS DEL AUSENTISMO

Chiavenato (1988) anota algunos factores muy frecuentes en los casos de ausentismo que reflejan un estrecho vínculo entre el grado de inasistencia y las características específicas del tipo de trabajo del empleado. Los principales factores intrínsecos se describen en seguida.

A) Nivel de empleo. Cuando en una situación de gran oferta de empleos ocurre una tendencia hacia el aumento de ausencias, probablemente sea porque los empleados no temen asustarse en el supuesto de que no serán despedidos, y que si esto llegara a ocurrir, otras oportunidades de empleo estarían a su disposición.

Cuando existe oferta de recursos humanos y la tendencia es hacia una reducción del ausentismo, probablemente sea porque los empleados temen ser despedidos.

B) Salarios. Los trabajadores que tienen un nivel de vida fijo están satisfechos con sus ganancias, porque son suficientes para mantener su nivel de vida. Es así como dicho problema aumenta siempre que las ganancias aumentan.

Elton Mayo (1944) confirmaba que los salarios altos incitan a los trabajadores a darse largos períodos de descanso durante los fines de semana.

C) Sexo y situación familiar. Los estudios demuestran mayor índice de inasistencia entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, en lo que concierne a la responsabilidad familiar, los hombres presentan un índice más elevado.

D) Edad. Hay muchas divergencias en cuanto a la influencia de la edad, pero existe un nivel más alto entre los empleados que tienen menos de 20 años.

E) Razones aducidas. La enfermedad es la causa dada en la mayoría de los casos para ausentarse; sobrepasa el 50% del total. Para reducir tal causa, es necesario que las organizaciones provean planes generales de salud.

F) Información relativa a las fechas. Históricamente, se ha presentado una alta propensión a faltar los lunes y los viernes, después de días de pago, antes y después de fiestas y en días en que se inician las temporadas de fútbol o de eventos deportivos importantes.

G) Motivación. Las actitudes ausentistas pueden también ser síntomas manifiestos de algo más: un estado mental. Dicho estado es el que debe ser corregido satisfaciendo en el trabajo necesidades importantes para la moral del trabajador, tales como:

- Apreciación del trabajo realizado
- Sensación de pertenencia a la organización
- Ayuda en problemas personales
- Seguridad en el trabajo (estabilidad)
- Buenos salarios
- Trabajo interesante
- Promoción dentro de la empresa
- Lealtad hacia los trabajadores
- Buenas condiciones de trabajo
- Supervisión adecuada

La reducción del ausentismo puede alcanzarse a través de un análisis de estos factores; cada falta debe clasificarse de acuerdo a sus características, dentro de los modelos anteriormente señalados para así facilitar su análisis en la reducción de este problema.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGIA EMPLEADA PARA LA INVESTIGACION DE CAMPO**

#### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La presente investigación tiene por objeto establecer cuáles son los factores que influyen para que un empleado falte injustificadamente a sus labores. Para ello, se realizó una encuesta entre el personal administrativo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

#### **2. BREVE RESEÑA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

##### **A) Antecedentes**

En 1894 se creó la Escuela Superior de Comercio y Administración, que dependía directamente del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública. Treinta y cinco años después, y como producto de los movimientos universitarios de 1929, parte de esa escuela se integró a la Universidad Nacional Autónoma de México, quedando incluida en la Escuela Nacional de Derecho y Ciencias Sociales e instalándose en la casa No. 39 de la calle de Humboldt.



En 1935 el nombre de la Escuela Superior de Comercio y Administración cambió por el de Escuela Nacional de Comercio y Administración. El 29 de junio de 1965, el Consejo Universitario autorizó la creación de la División de Estudios de Posgrado, lo cual le otorgó la categoría de Facultad y, ocho años después, se autorizó el cambio a su denominación actual: Facultad de Contaduría y Administración (FCA).

Las primeras instalaciones de la Facultad en la Ciudad Universitaria se empezaron a construir en agosto de 1950. El proyecto arquitectónico fue obra de Pedro Moctezuma Díaz y de Alberto Castro Montiel.

La Facultad expresa en su misión: "Formar a los mejores licenciados, especialistas, maestros y doctores de nuestras disciplinas, ofreciéndoles servicios académicos que cumplan con los requisitos y expectativas de la sociedad. Por eso, cada alumno, profesor, funcionario y empleado administrativo deben hacer bien las cosas desde la primera vez y siempre con una actitud de mejora continua, para cumplir su deber con la sociedad".

#### B) Planta física y servicios

Las instalaciones actuales, en el sur de la Ciudad Universitaria, están integradas por dos conjuntos arquitectónicos (principal y de Posgrado) dispuestos a los lados del circuito exterior, a un costado de la Dirección General de Cómputo Académico. Además, cuenta con un edificio más ubicado en Liverpool 66, que alberga las oficinas de la División de Educación Continua.

La composición del conjunto principal se rige por un eje norte-sur, en cuyos dos lados están erigidos cuatro edificios de aulas, el edificio F que alberga las oficinas administrativas, la División de Perfeccionamiento Académico y el Auditorio Carlos Pérez del Toro.

El edificio principal cuenta con el Aula Magna de Profesores Eméritos, en la cual se encuentran los bustos modelados en bronce por el Mtro. Juan Manuel Salazar. Los pasillos y el vestíbulo son utilizados, en ocasiones, como área para montar exposiciones temporales. en el segundo piso estan localizadas las oficinas administrativas.

El edificio E alberga las oficinas del División del Sistema de Universidad Abierta.

El gran crecimiento de la población estudiantil hizo necesaria la construcción de las nuevas biblioteca y Unidad de Estudios de Posgrado e Investigación.

La biblioteca de la Facultad, construida en 1988, se localiza al norte de las instalaciones principales. Está constituida por el vestíbulo de acceso, las oficinas de catalogación, las aulas de cómputo, una librería y la sala para seminarios, conocida como Salón Marfil. El primer piso está destinado a salas de lectura, acervos y oficinas, todo dispuesto en torno a un patio central cubierto por tragaluces, mientras que el segundo y último piso alberga también salas de lectura y la Hemeroteca.

El auditorio tiene un cupo de 589 usuarios, y el edificio de audiovisuales cuenta con cuatro grandes salas con capacidad para 120 espectadores cada una, circuito cerrado de T.V., casetas de proyección, aulas y almacenes, entre otros servicios.

El segundo conjunto arquitectónico data de 1987 y comprende la División de Estudios de Posgrado e Investigación. Aunque el proyecto planteaba la construcción de dos edificios paralelos, actualmente solo se encuentra terminado el edificio sur, que posee dos plantas con una distribución similar, basada en una circulación central que comunica entre sí las aulas y los cubículos iluminados por la luz proveniente del pasillo central. Cuenta con tres salas de proyecciones y un auditorio destinado a la celebración de ceremonias y exámenes de grado.

El gran crecimiento de la población estudiantil hizo necesaria la construcción de otro edificio para la División de Estudios de Posgrado e Investigación, el cual se encuentra proyectado terminar a mediados de 1994.

La División de Educación Continua, ubicada en Liverpool 66, imparte cursos de capacitación y actualización en materia a los profesionales interesados.

### C) Docencia

En esta Facultad se imparten las licenciaturas en administración, en contaduría y en informática, y las dos primeras también bajo el sistema de Universidad Abierta.

En la División de Estudios de Posgrado e Investigación se ofrecen las especialidades de:

- a) Administración, con formación en: mercadotecnia, recursos humanos, servicios de atención médica, servicios turísticos, calidad, y sistemas de información.
- b) Finanzas, con formación en: alta dirección, mercado de valores, y administración de riesgos.

- c) Auditoría, con formación en: contraloría pública, auditoría financiera, y auditoría interna.
- d) Fiscal.

Asimismo, las maestrías que se imparten dentro de la Facultad son:

- a) Administración, con formación en: organizaciones , y sistemas de salud.
- b) Finanzas.
- c) Auditoría.

Por otra parte, la Coordinación de Calidad Académica se encarga de la formación y actualización de profesores por medio del diplomado de docencia y cursos aislados, además de apoyar la formación integral del alumnado de la Facultad con cursos de carácter extracurricular. La División de Educación Continua ha establecido cursos de capacitación y actualización en temas específicos, a los profesionales de las disciplinas económicas y administrativas.

La Facultad de Contaduría y Administración atiende a 16 mil alumnos de Licenciatura y 730 que llevan estudios de posgrado. El personal académico alcanza el número de 1147 entre técnicos, profesores de asignatura, profesores de medio tiempo y tiempo completo. Además, cuenta con 300 empleados administrativos, 282 de ellos afiliados al sindicato de trabajadores de la UNAM, los cuales se encuentran divididos en dos grandes áreas, las cuales son: servicios generales y administración.

Dentro de este marco organizacional el presente trabajo analiza el fenómeno del ausentismo en el personal administrativo de la Facultad.

### 3. HIPOTESIS GENERAL DE TRABAJO

Ho: El grado de ausentismo en un individuo no está correlacionado con variables de tipo poblacional.

Ha: El grado de ausentismo en un individuo está correlacionado con variables de tipo poblacional.

Las variables seleccionadas son: edad, sexo, estado civil, tiempo de traslado casa-trabajo, estado de salud, situación familiar y relaciones de trabajo.

Se entenderá por cada una de las variables lo siguiente:

EDAD. Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento a la fecha.

SEXO. Característica genérica que los diferencia entre hombres y mujeres. de los seres humanos por el cual pueden ser hombres o mujeres.

ESTADO CIVIL. Condición legal temporal por la que un individuo se presenta ante otro en una sociedad.

TIEMPO DE TRASLADO CASA-TRABAJO. Expresión del lugar donde vive una persona para identificar la distancia a recorrer entre el domicilio y el lugar de trabajo.

ESTADO DE SALUD. Optimo funcionamiento del mecanismo homeostático del individuo para mantener el equilibrio interno de su organismo.

SITUACION FAMILIAR. Relacionado con ser el único sosten económico y con laborar en otra organización.

RELACIONES DE TRABAJO. Nivel de las relaciones interpersonales entre los integrantes de la organización.

A) Hipótesis nula e hipótesis alterna asociadas a cada variable.

- (1)  $H_0$  = No existe una relación estadística significativa entre la subdependencia y el número de faltas del empleado.  
 $H_a$  = Existe una relación estadística significativa entre la subdependencia y el número de faltas del empleado.
  
- (2)  $H_0$  = No existe una relación estadística significativa entre el turno y el número de faltas del empleado.  
 $H_a$  = Existe una relación estadística significativa entre el turno y el número de faltas del empleado.
  
- (3)  $H_0$  = No existe una relación estadística significativa entre el sexo y el número de faltas del empleado.  
 $H_a$  = Existe una relación estadística significativa entre el sexo y el número de faltas del empleado.
  
- (4)  $H_0$  = No existe una relación estadística significativa entre la edad y el número de faltas del empleado.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre la edad y el número de faltas del empleado.

(5) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el tiempo de traslado casa-trabajo y el número de faltas del empleado.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre el tiempo de traslado casa-trabajo y el número de faltas del empleado.

(6) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el transporte utilizado y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre el transporte utilizado y el número de faltas del empleado.

(7) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el estado civil y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre el estado civil y el número de faltas.

(8) Ho = No existe una relación estadística significativa entre la existencia de hijos y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre la existencia de hijos y el número de faltas.

- (9) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el número de hijos y el número de faltas.  
Ha = Existe una relación estadística significativa entre el número de hijos y el número de faltas.
- (10) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el padecimiento de alguna enfermedad crónica y el número de faltas.  
Ha = Existe una relación estadística significativa entre el padecimiento de alguna enfermedad crónica y el número de faltas.
- (11) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el tipo de enfermedad crónica y el número de faltas.  
Ha = Existe una relación estadística significativa entre el tipo de enfermedad crónica y el número de faltas.
- (12) Ho = No existe una relación estadística significativa entre las razones por las que falta y las inasistencias del trabajador.  
Ha = Existe una relación estadística significativa entre las razones por las que falta y las inasistencias del trabajador.
- (13) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el ser el único sosten económico y el número de faltas.



Ha = Existe una relación estadística significativa entre el ser el único sosten económico y el número de faltas.

(14) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el tener un trabajo adicional y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre el tener un trabajo adicional y el número de faltas.

(15) Ho = No existe una relación estadística significativa entre el monto del ingreso adicional y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre el monto del ingreso adicional y el número de faltas.

(16) Ho = No existe una relación estadística significativa entre las relaciones de trabajo y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre las relaciones de trabajo y el número de faltas.

(17) Ho = No existe una relación estadística significativa entre la opinión que el trabajador tiene de sus compañeros y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre la opinión que el trabajador tiene de sus compañeros y el número de faltas.

(18) Ho = No existe una relación estadística significativa entre la opinión que el empleado tiene de su trabajo y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre la opinión que el empleado tiene de su trabajo y el número de faltas.

(19) Ho = No existe una relación estadística significativa entre la imagen que el empleado proyecte de su trabajo y el número de faltas.

Ha = Existe una relación estadística significativa entre la imagen que el empleado proyecte y el número de faltas.

#### **4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1992-1994. STUNAM**

##### **A) Nociones generales.**

De acuerdo con la cláusula 9 del capítulo I del título segundo, el personal administrativo al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México se divide en tres categorías: confianza, base y temporales.

Para fines de esta investigación se definió como universo al personal administrativo de base, es decir, quienes ocupan una plaza tabulada conforme a las normas del contrato colectivo.

En seguida se señalan los apartados de dicho contrato que se refieren, específicamente, a las inasistencias justificadas o injustificadas de los trabajadores y a las posibles sanciones.

#### B) Causales de rescisión por inasistencias injustificadas.

El párrafo 7 de la cláusula 20 del capítulo III del título segundo indica como causal de rescisión tener, sin causa justificada, sin permiso, más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o seis no consecutivas en un período de treinta días. Estos números concuerdan con lo establecido en el apartado X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula 30 del capítulo III indica que por cada cinco días de labores el personal administrativo disfrutará de dos días de descanso, a la semana, que serán de preferencia sábado y domingo. Para los trabajadores que laboren sábados, domingos o días festivos, será entre lunes y viernes el descanso respectivo.

#### C) Días de descanso obligatorio.

Los días de descanso obligatorio con goce de salario según la cláusula 31 del capítulo III son 18 cada año y 19 cada seis años a saber: 1o. de enero; 5 de febrero; 8, 21 y 27 de marzo; jueves y viernes de la Semana Santa; 1o., 5, 10 y 15 de mayo; 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre; 2o. y 20 de noviembre y el 1o. de diciembre cuando corresponda a cambio de Poder Ejecutivo Federal, 12 y 25 de diciembre.

#### D) Días económicos.

La cláusula 32 señala que los trabajadores durante el año tendrán derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro hasta por diez días laborables, no pudiendo exceder de tres consecutivos. Estos días conocidos como "económicos" no podrán acumularse con los del año siguiente.

#### E) Vacaciones.

La cláusula número 33 especifica los términos en que los trabajadores podrán disfrutar de sus períodos vacacionales, que son:

a) Los que tengan más de seis meses de servicio hasta quince años inclusive, disfrutarán de dos períodos anuales (de acuerdo al calendario escolar) , uno de trece días hábiles y otro de quince días hábiles.

b) Los que tengan más de quince años de servicio hasta quince inclusive, disfrutarán de los dos períodos señalados, además de un período adicional de cinco días naturales al año.

c) Los que tengan más de veinte años de servicio, además de los períodos señalados en las fracciones anteriores, gozarán de un período adicional de cinco días naturales al año.

d) Los que tengan veinticinco años de servicio además de los períodos señalados en las fracciones anteriores gozará de un período adicional de cinco días naturales al año.

## F) Licencias y permisos.

El capítulo IV abarca todos los aspectos relativos al otorgamiento de licencias y permisos estableciendo que todos los trabajadores sindicalizados tienen derecho a que se les concedan licencias o permisos para dejar de concurrir a sus labores por el término de un año

como máximo, sin goce de sueldo. en caso de licencias con goce total o parcial de sueldo deberán tramitarse por el sindicato, concediéndose por el tiempo que determine el propio reglamento interior de trabajo.

La cláusula número 40 establece que cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para trabajar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro en los siguientes términos:

- a) Cuando tengan menos de un año de servicio hasta quince días con goce de salario íntegro y hasta quince días más con medio salario.
- b) Por uno a menos de cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de salario íntegro y hasta treinta días más con medio salario.
- c) Por cinco a menos de diez años de servicio hasta cuarenta y cinco días con goce de salario íntegro y cuarenta y cinco más con medio salario.
- d) Por diez a menos de quince años de servicios hasta sesenta días con goce de salario íntegro y sesenta más con medio salario.

e) Por quince o más años de servicios hasta noventa días con goce de salario íntegro y noventa más con medio salario.

f) Si al vencerse las licencias con salario íntegro y medio salario continúa la incapacidad la licencia se prorrogará ya sin goce de salario, hasta totalizar doce meses.

## 5. MARCO DE REFERENCIA

La Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México cuenta actualmente con una nómina de personal administrativo que asciende a un total de 282 trabajadores, distribuidos en sus tres subdependencias:

División de Educación Continua	19	7.7%
División de Estudios de Posgrado	45	16.0%
Instalaciones principales en C.U.	218	77.3%
	----	-----
Total	282	100 %
	=====	=====

Asimismo, la población total por sexo, se agrupa de la siguiente manera:

Hombres	144	51.07%
Mujeres	138	48.93%
	----	-----
Total	282	100 %
	=====	=====

Respecto al turno de trabajo, se aglutinan en:

Matutino	174	61.70%
Vespertino	94	33.33%
Nocturno	14	4.96%
Total	282	100 %

Para la edad se consideraron los siguientes rangos de diez años:

De 16 a 25 años	40	14.18%
De 26 a 35 años	79	28.01%
De 36 a 45 años	99	35.11%
De 46 años en adelante	64	22.70%
Total	282	100 %

El promedio de edad es de 36 años.

Respecto al puesto que desempeñan, los empleados se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Auxiliar de jefatura de departamento	1
Almacenista	2
Archivista	2
Asistente de librería	4
Auxiliar administrativo	1
Auxiliar contable	2
Auxiliar de intendencia	79

Bibliotecario	21
Capturista de datos	2
Carpintero	2
Chofer	1
Dibujante	1
Electricista	2
Herrero	2
Jefe de área	2
Jefe de biblioteca	2
Jefe de oficina	2
Jefe de sección	7
Multicopista	10
Operador de aparatos audiovisuales	1
Oficial administrativo	56
Operador de máquina de composición tipográfica	1
Operador de máquina de fotocomposición	3
Operador de máquina registradora	1
Plomero	1
Programador	2
Secretaría	15
Secretaría ejecutiva	4
Supervisor	6
Técnico	12
Vigilante	33
	----
Total	282
	====

Se observa que las categorías auxiliar de intendencia, oficial administrativo y vigilante suman 168 personas, equivalentes a un 60% del total.

De acuerdo a las fórmulas referidas en el apartado 4 del capítulo I, se tienen los índices de ausentismo que a continuación se señalan:



### Tasa global de ausentismo

Es importante aclarar que sólo se tomaron en cuenta las faltas injustificadas para el cálculo de las tasas de ausentismo de toda la población. Es decir, no se incluyeron ni días económicos ni licencias médicas, porque se consideran como prestaciones dentro del contrato colectivo (ver apartado anterior).

La fórmula empleada fue:

$$TGA = \frac{\text{No. de días-hombre perdidos por período}}{(\text{No. prom. de empleados})(\text{No. días laborables})} \times 100$$

Se tomaron períodos de 4 semanas, abarcando un total de 6 meses comprendidos del 28 de marzo al 2 de octubre de 1993. Si se tiene un total de 282 empleados con 588 faltas durante el tiempo que abarcó el estudio, se obtienen los índices que se muestran en el cuadro 1.

Cuadro 1. Tasa de ausentismo (marzo - octubre de 1993) del personal administrativo de la FCA - UNAM.

	SEMANAS COMPRENDIDAS	PERIODO	DIAS LABORABLES	TASA DE AUSENTISMO
<b>A) POR PERIODO</b>				
	13 a 16	Marzo 28 - Abril 24	18	1.52%
	17 a 20	Abril 25 - Mayo 22	16	2.22%
	21 a 24	Mayo 23 - Junio 19	20	1.61%
	25, 26, 30 y 31	Junio 20 - Agosto 7	20	2.05%
	32 a 35	Agosto 8 - Septiembre 4	20	1.71%
	36 a 39	Septiembre 5- Octubre	18	2.38 %
<b>B) GLOBAL</b>	13 a 39	Marzo 13 - Octubre 2	112	1.86%

Como se puede ver, en promedio se pierde 1.86% días-hombre laborables, teniendo el período más bajo (marzo 28 a abril 24) con 1.52% coincidiendo con los días de descanso de semana santa. El índice más alto es de 2.38% que abarca el período de septiembre 5 a octubre 2.

Ahora bien, el número de licencias médicas asciende a 1067 y el de días económicos a 1661 durante el período estudiado. Si se incluyeran estos números en el cálculo de la tasa global promedio de ausentismo entonces se incrementaría a 10.5%, que es cinco veces más que la de faltas injustificadas solamente, que son la base del presente estudio.

#### Tasa individual de ausentismo

$$TIA = \frac{\text{Días ausente}}{\text{Días trabajados} + \text{Días ausente}} \times 100$$

De los 138 empleados que presentan faltas en el período de marzo a la fecha, se tiene una gran variedad en los índices de ausentismo (ver cuadro 2)

Cuadro 2. Tabla individual de ausentismo del personal administrativo de la FCA - UNAM.

NO. DE FALTAS INJUSTIFICADA DEL 28 DE MARZO AL 2 DE OCTUBRE DE 1993	TASA INDIVIDUAL DE AUSENTISM	NUMERO DE TRABAJADORES
0	0.00%	144
1	0.89%	43
2	1.79%	25
3	2.68%	13
4	3.57%	11
5	4.46%	8
6	5.35%	9
7	6.25%	8
8	7.14%	1
9	8.04%	2
10	8.93%	2
11	9.82%	4
12	10.71%	2
13	11.61%	3
14	12.50%	3
15	13.39%	1
16	14.29%	0
17	15.18%	2
18	16.07%	1
<b>TOTAL</b>		<b>282</b>

## 6. OBTENCION DE LA MUESTRA

Se decidió aplicar un cuestionario a una muestra de la población objetivo, considerando faltistas y no faltistas, para realizar las comparaciones correspondientes.

En este apartado se describe el procedimiento seguido para determinar a quiénes y a cuántas personas aplicar el cuestionario, para -de esta forma- conocer el comportamiento de las distintas variables objeto de estudio a nivel de toda la población.

Para ello, y dadas las características de la población, se empleó el muestreo estratificado por faltistas y no faltistas, subdependencia, turno y sexo.

El principio básico en que se apoya este tipo de muestreo (Rojas Soriano, 1985) es dividir la población en estratos con el fin de obtener representatividad de los distintos estratos que componen la población. En cada uno se selecciona una muestra, cuya suma representa la muestra total. En este tipo de muestreo los estratos se consideran como poblaciones independientes.

Las ventajas que ofrece este tipo de muestreo son:

- \* Las unidades de análisis o de observación (trabajadores) son seleccionadas, en cada estrato, en forma aleatoria.
- \* Cada elemento del estrato tiene la misma probabilidad de ser elegido.

\* Es posible conocer el error de muestreo, o sea, la diferencia entre las medidas de la muestra y los valores poblacionales.

Para su utilización es indispensable disponer de un marco de muestra, esto es, un listado con las personas de toda la población. En este caso se trata de una población de  $N = 282$  trabajadores administrativos.

Posteriormente se calculó el tamaño de  $n$  (muestra), misma que se obtiene de la siguiente manera:

#### Fórmula

$$n = \frac{Z^2 p q}{E^2}$$

donde:

$n$  = tamaño de la muestra.

$Z$  = nivel de confianza requerido para generalizar los resultados hacia toda la población.

$p q$  = variabilidad del fenómeno estudiado.

$E$  = nivel de precisión con que se generalizarán los resultados. Este valor permitirá calcular el intervalo en donde se encuentran los verdaderos valores de la población.

Sustituyendo los valores en la fórmula, tenemos:

Nivel de confianza (Z) = 90% (1.64 en el área bajo la curva normal).

Nivel de precisión (E) = 10% (0.10)

Variabilidad : p = 0.5 y q = 0.5

$$n = \frac{(1.64)^2 (0.5) (0.5)}{(0.10)^2} = \frac{0.6724}{0.01} = 67.24$$

Como el tamaño de la población es conocido (N = 282) se utiliza el factor de corrección finito, y la muestra anterior se denomina entonces muestra inicial. A continuación se procede a calcular la muestra corregida o definitiva con el factor de corrección finito, empleando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

Sustituyendo:

$$n = \frac{67}{1 + \frac{67 - 1}{282}} = \frac{67}{1.234042553} = 54.29$$

Tamaño de la muestra: 54 trabajadores

## **7. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.**

Los sujetos de la muestra fueron seleccionados por estratos, a partir de listados de toda la población (282 trabajadores) proporcionados por la Secretaría Administrativa de la facultad distribuyéndolos de acuerdo a: si eran faltistas o no, subdependencia, turno y sexo.

Los conjuntos seleccionados tienen las siguientes características:

El Grupo I (trabajadores no faltistas) estuvo compuesto por 25 trabajadores: 14 (56%) del sexo femenino y 11 (44%) del sexo masculino; 18 (72%) del edificio principal, 5 (20%) de posgrado y 2 (8%) de la DEC; 18 (72%) del turno matutino y 7 (28%) del vespertino.

El Grupo II (trabajadores faltistas) se formó de 24 empleados. De ellos, 15 (62.5%) fueron mujeres y 9 (27.5%) hombres; 18 (75%) del edificio principal, 4 (16.6%) de posgrado y 2 (8.4%) de la DEC; 16 (66.7%) del turno matutino y 8 (33.3%) del vespertino.

Se tuvieron cinco cuestionarios de "no respuesta", entendiéndose como tales a aquellos trabajadores que se negaron a contestar el cuestionario.

## **8. DISEÑO Y APLICACION DEL CUESTIONARIO.**

La estructuración de las preguntas del cuestionario tomó como parte central las variables incluidas en las hipótesis de investigación. El diseño inicial fue de 24 preguntas a partir del cual se aplicó en una prueba piloto a 10 trabajadores. Con base en esta prueba se efectuaron las necesarias para llegar al cuestionario definitivo con 23 preguntas (véase anexo 1).



El cuestionario fue aplicado a los 49 individuos seleccionados a fin de obtener los mismos datos de todos los empleados y poder realizar la comparación entre ellos. El listado con los nombres de los encuestados se incluyen en el anexo 2.

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS**

En este capítulo se presentan los resultados del estudio realizado con base en el análisis estadístico de ji-cuadrada. Se seleccionó esta técnica que permite la comparación entre los dos segmentos de la muestra de trabajadores fallistas y no fallistas.

#### **1. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.**

Con los datos obtenidos del cuestionario (ver anexo 3), se practicó una prueba de regresión múltiple para evaluar el grado de relación existente entre las variables independientes (solas y agrupadas) y la variable dependiente considerada (número de faltas en el período).

Sin embargo, el listado obtenido arrojó coeficientes de correlación y de determinación muy bajos, además de otros valores que no auxiliaban mucho en el análisis, como puede observarse en los anexos 4 y 5. Por ello, se decidió obtener otro tipo de estimadores estadísticos que hicieran posible un análisis más completo.

Se decidió hacer un análisis de ji-cuadrada para verificar si había similitud entre ambos segmentos. La  $\chi^2$  de Pearson es un estadístico de enorme utilidad, pues se utiliza como contraste de significación cuando los datos son frecuencias tanto absolutas como relativas, así como proporciones. Muchas de sus aplicaciones se basan en datos discretos; sin embargo, también son aplicables a datos continuos reduciéndolos a categorías (Berenson 1989).

Las características generales que deben cubrir los datos para hacer posible la aplicación de esta prueba son:

- \* Debe ser categórica. Utiliza variables discretas, sin orden intrínseco y sin jerarquía propia.

- \* Las categorías son mutuamente excluyentes (si ocurre una, automáticamente no puede ocurrir otra) y colectivamente exhaustivas (se deben agotar todas las posibilidades).

- \* El estadístico es:

$$\chi^2 = \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

en donde:

fo = frecuencia observada

fe = frecuencia esperada

- \* La  $\chi^2$  de Pearson es aplicable a datos continuos, reduciéndolos a tres categorías, las cuales son:

1. Bondad de ajuste. Se emplea para comprobar si una distribución difiere de alguna distribución teórica previamente establecida.
2. Homogeneidad. Cuando se trata de juzgar cuantitativamente en qué medida unos datos observados obedecen a una cierta distribución, normal o no.
3. Independencia. La  $\chi^2$  se emplea en el contraste de hipótesis de la diferencia de las respuestas de dos o más grupos ante un determinado estímulo (la hipótesis nula afirma que no existe relación alguna entre las variables; es decir, las variables son independientes en la población en estudio).

Debido a la utilidad para el objetivo de esta investigación se decidió aplicar la prueba de independencia. Se dice que es una prueba de independencia cuando la población y la muestra son clasificadas según dos o más atributos.

#### A) Diseño y procedimiento.

A los elementos de la muestra les fue aplicado el cuestionario en un período de cuatro días.

Se levantaron un total de 49 cuestionarios de preguntas cerradas, que fueron aplicados por las investigadoras en las instalaciones de la propia facultad, mientras los trabajadores se hallaban desempeñando sus labores y con la autorización de la Secretaría Administrativa, considerando que: (1) fueron aplicados en forma personal disminuyendo la posibilidad de algún sesgo en la información, y (2) cada empleado dió respuesta al cuestionario en su lugar y horario de trabajo.

## 2. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS: REPRESENTACION TABULAR. REPRESENTACION TEXTUAL.

Utilizando la prueba de ji-cuadrada se verificó la relación entre los segmentos considerados en el estudio (grupo de trabajadores no faltistas y grupo de trabajadores faltistas) respecto a cada una de las preguntas del cuestionario.

El cálculo de ji-cuadrada se llevó a cabo mediante la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Para cada una de las 19 preguntas consideradas se presentan: (a) una tabla de frecuencias observadas y esperadas y (b) una tabla del cálculo de ji-cuadrada.

Las columnas 2 y 3 de la tabla del cálculo de ji-cuadrada reproducen los datos de la tabla de frecuencias observadas ( $f_o$ ) y esperadas ( $f_e$ ).

A continuación se presentan los resultados del análisis de cada una de las preguntas del cuestionario (19) con la prueba de ji-cuadrada y la aceptación o rechazo de la hipótesis correspondiente.

## 1. UBICACION DE LA SUBDEPENDENCIA

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	DEPENDENCIA			
	FCA	POSGRADO	DEC	
NO FALTISTAS	18 (18.367)	5 (4.592)	2 (2.041)	25
FALTISTAS	18 (17.633)	4 (4.408)	2 (1.959)	24
	36	9	4	49

Los datos observados presentan claramente que la muestra es insesgada, pues los sujetos calificados como faltistas y no faltistas se encuentran distribuidos de manera prácticamente equivalente en cada subdependencia.

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	18	18.367	-.367	.1347	.0073
1,2	5	4.592	.408	.1665	.0363
1,3	2	2.041	-.041	.0017	.0008
2,1	18	17.633	.367	.1347	.0076
2,2	4	4.408	-.408	.1675	.0017
2,3	2	1.959	.041	.0017	.0008

$$\chi^2_c = 0.0545$$

$$\chi^2_{t0.05 \ 2 \ gl} = 5.99147$$

$\chi^2_c < \chi^2_t$  por lo tanto, no existe relación entre la dependencia a que pertenezca el empleado y el ausentismo. Es decir, el número de empleados faltistas y no faltistas es proporcional en cada uno de los edificios que componen la facultad (edificio principal, edificio de posgrado y DEC).

## 2. TURNO

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	TURNO		
	MATUTINO	VESPERTINO	
NO FALTISTAS	18 (17.347)	7 (7.653)	25
FALTISTAS	16 (16.653)	8 (7.347)	24
	34	15	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	18	17.347	.653	.4264	.0246
1,2	7	7.653	-.653	.4264	.0557
2,1	16	16.653	-.653	.4264	.0256
2,2	8	7.347	.653	.4264	.0580

$$X^2_c = 0.1639$$

$$X^2_{t 0.05 1 gl} = 3.84146$$

$X^2_c < X^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$  comprobándose que el horario de trabajo no es factor determinante en las faltas injustificadas de los trabajadores.

### 3. SEXO

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	SEXO		
	FEMENINO	MASCULINO	
NO FALTISTAS	14 (14.79)	11 (10.20)	25
FALTISTAS	15 (14.20)	9 (9.79)	24
	29	20	49



TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	14	14.79	-.79	.6241	.0422
1,2	11	10.20	.8	.64	.0627
2,1	15	14.20	.8	.64	.0451
2,2	9	9.79	-.79	.6241	.0637

$$X^2_C = 0.2137$$

$$X^2_{t 0.05 1 gl} = 3.84146$$

$X^2_C < X^2_t$  por lo tanto, se rechaza la  $H_a$  en favor de la  $H_o$ , lo que significa que hombres y mujeres faltan con frecuencias similares.

#### 4. EDAD

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	RANGOS DE EDADES				
	16-25	26-35	36-45	46 EN ADELANTE	
NO FALTISTA	7 (7.65)	6 (7.65)	9 (7.14)	3 (2.55)	25
FALTISTA	8 (7.43)	9 (7.43)	5 (6.85)	2 (2.45)	24
	15	15	14	5	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	7	7.65	-.65	.4225	.0550
1,2	6	7.65	-1.65	2.7225	.3560
1,3	9	7.14	1.86	3.4596	.4845
1,4	3	2.55	.45	.2025	.0794
2,1	8	7.35	.65	.4225	.0574
2,2	9	7.35	1.65	2.7225	.3704
2,3	5	6.85	-1.85	3.4225	.4996
2,4	2	2.45	-.45	.2025	.0826

$$X^2_c = 1.9849$$

$$X^2_{t(0.05, 3 gl)} = 7.81473$$

$X^2_c < X^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$ ; es decir, el factor edad no influye en forma significativa sobre el ausentismo de los trabajadores.

## 5. TIEMPO DE TRASLADO CASA-TRABAJO

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

TIEMPO DE TRASLADO CASA-TRABAJO					
	HASTA 30 MINUTOS	31 A 60 MINUTOS	61 A 90 MINUTOS	MAS DE 90 MINUTOS	
NO FALTISTAS	8 (7.65)	12 (12.75)	4 (3.57)	1 (1.02)	25
FALTISTAS	7 (7.34)	13 (12.24)	3 (3.42)	1 (0.979)	24
	15	25	7	2	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	8	7.65	.35	.1225	.0160
1,2	12	12.75	-.75	.5625	.0441
1,3	4	3.57	.43	.1849	.0518
1,4	1	1.02	-.02	.0004	.0003
2,1	7	7.34	-.34	.1156	.0157
2,2	13	12.24	.76	.5776	.0472
2,3	3	3.42	-.42	.1764	.0516
2,4	1	0.979	.02	.0004	.0004

$$\chi^2_c = 0.2271$$

$$\chi^2_{10.05 \ 3 \text{ gl}} = 7.81473$$

$\chi^2_c < \chi^2_t$  por lo tanto se acepta la hipótesis de nulidad en la relación entre el tiempo que cada empleado usa para transportarse de su casa al trabajo y su grado de ausentismo.

## 6. TRANSPORTE UTILIZADO

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	TRANSPORTE UTILIZADO*								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09
NO FALT.	1 (1.53)	0 (1.53)	8 (8.67)	6 (3.06)	0 (2.04)	6 (5.61)	2 (1.53)	0 (0.00)	2 (1.02)
FALT.	2 (1.46)	3 (1.46)	9 (8.32)	0 (2.93)	4 (1.95)	5 (5.38)	1 (1.46)	0 (0.00)	0 (0.97)
	3	3	17	6	4	11	3	0	2

\* TRANSPORTE UTILIZADO:

- 01. Metro
- 02. Ruta 100
- 03. Colectivo
- 04. Automóvil propio
- 05. Metro y Ruta 100
- 06. Metro y Colectivo
- 07. Ruta 100 y Colectivo
- 08. Metro, Ruta 100 y Colectivo
- 09. Otro

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	1	1.53	-.53	.2809	.1836
1,2	0	1.53	-1.53	2.3409	1.5300
1,3	8	8.67	-.67	.4489	.5180
1,4	6	3.06	2.94	8.6436	2.8247
1,5	0	2.04	-2.04	4.1616	2.0400
1,6	6	5.61	.39	.1521	.0271
1,7	2	1.53	.47	.2209	.1444
1,8	0	0.00	.00	.0000	.0000
1,9	2	1.02	.98	.9604	.9417
2,1	2	1.46	.54	.2916	.1997
2,2	3	1.46	1.54	2.3716	1.6244
2,3	9	8.32	.68	.4624	.0556
2,4	0	2.93	-2.93	8.5849	2.9300
2,5	4	2.95	2.05	4.2025	2.1551
2,6	5	5.38	-.38	.1444	.0268
2,7	1	1.46	-.46	.2116	.1449
2,8	0	0.00	.00	.0000	.0000
2,9	0	0.97	-.97	.9409	.9500

$$X^2_c = 16.296$$

$$X^2_{t 0.05 8 gl} = 15.5043$$

$X^2_c > X^2_t$  por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  en favor de la alternativa, determinando la importancia que para cada trabajador tiene el medio de transporte utilizado.

Debe resaltarse un hecho significativo: de aquellos empleados que faltan ninguno posee automóvil propio, de lo que se deduce que esta característica puede influir en la asistencia del trabajador a sus labores.

## 7. ESTADO CIVIL

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

ESTADO CIVIL					
	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	
NO FALT.	7 (9.694)	16 (13.776)	0 (0.51)	2 (1.020)	25
FALTISTAS	12 (9.306)	11 (13.224)	1 (0.49)	0 (0.98)	24
	19	27	1	2	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	7	9.694	-2.694	7.2576	.7487
1,2	16	13.776	2.224	4.9462	.3590
1,3	0	.510	-.510	.2601	.5100
1,4	2	1.120	.880	.7744	.6914
2,1	12	9.306	2.694	7.2576	.7799
2,2	11	13.224	-2.224	4.9462	.3740
2,3	1	.490	.510	.2601	.5308
2,4	0	.980	-.980	.9604	.9800

$$X^2_C = 4.9738$$

$$X^2_{10.05 \ 3 \text{ gl}} = 7.8147$$

$\chi^2_c < \chi^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$  que establece que no existe relación alguna entre el estado civil del empleado y su grado de ausentismo.

Sin embargo, como se observa en la tabla de frecuencias, es considerable la diferencia que existe en el ausentismo de los casados y los solteros. Mientras en el total de solteros, la proporción se recarga sobre los faltistas, en el caso de los casados, dicha proporción actúa a la inversa (la mayoría, son trabajadores que no faltan fácilmente a su trabajo).

## 8. EXISTENCIA DE HIJOS

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	TIENE HIJOS		
	SI	NO	
NO FALT.	20 (16.83)	5 (8.16)	25
FALTISTAS	13 (16.16)	11 (7.83)	24
	33	16	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	$f_o$	$f_e$	$f_o - f_e$	$(f_o - f_e)^2$	$(f_o - f_e)^2 / f_e$
1,1	20	16.83	3.17	10.0489	.5971
1,2	5	8.16	-3.16	9.9856	1.2238
2,1	13	16.16	-3.16	9.9856	.6179
2,2	11	7.83	3.17	10.0489	1.2834

$$\chi^2_c = 3.7222$$

$$\chi^2_{t(0.05, 1 \text{ gl})} = 3.84146 \quad \chi^2_{t(0.10, 1 \text{ gl})} = 2.70554$$

$\chi^2_c < \chi^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$ .

Aquí, es importante observar que es muy escasa la diferencia entre los valores de ji-cuadrada calculada y ji-cuadrada de tablas.

Esto puede comprobarse si vemos la tabla de frecuencias, en donde las personas que tienen hijos faltan menos que quienes no los tienen.

Esto se refuerza porque al considerar sólo un 90% de confiabilidad la  $H_0$  se aceptaría, puesto que la ji-cuadrada calculada superaría a la ji-cuadrada de tablas.

Una posible interpretación de este resultado es que las responsabilidades de un trabajador impiden que descuide su empleo.

## 9. CUANTOS HIJOS TIENE

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	NUMERO DE HIJOS						
	0	1	2	3	4	5	
NO FALT	5 (8.16)	7 (5.61)	7 (4.59)	4 (5.61)	1 (0.51)	1 (0.51)	25
FALTISTAS	11 (7.83)	4 (5.38)	2 (4.40)	7 (5.38)	0 (0.48)	0 (0.48)	24
	16	11	9	11	1	1	49



TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	5	8.16	-3.16	9.9856	1.2237
1,2	7	5.61	1.39	1.9321	.3444
1,3	7	4.59	2.41	5.8081	1.2654
1,4	4	5.61	-1.61	2.5921	.4620
1,5	1	.51	.49	.2401	.4708
1,6	1	.51	.49	.2401	.4708
2,1	11	7.83	3.17	10.0489	1.2834
2,2	4	5.38	-1.38	1.9044	.3540
2,3	2	4.40	-2.40	5.7600	1.3091
2,4	7	5.38	1.62	2.6244	.4878
2,5	0	.48	-.48	.2304	.4800
2,6	0	.48	-.48	.2304	.4800

$$X^2_c = 8.6314$$

$$X^2_{t 0.05 5 gl} = 11.0705$$

$X^2_c < X^2_t$  por lo tanto, se acepta la Ho

Aún disminuyendo la confiabilidad a un 90% sigue aceptándose la Ho, pues la ji-cuadrada de tablas sigue siendo mayor que la ji-cuadrada calculada.

## 10. PADECE ALGUNA ENFERMEDAD CRONICA

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	PADECE ALGUNA ENFERMEDAD CRONICA		
	SI	NO	
NO FALT.	9 (7.653)	16 (17.347)	25
FALTISTAS	6 (7.347)	18 (16.653)	24
	15	34	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	9	7.653	1.347	1.8144	.2371
1,2	16	17.347	-1.347	1.8144	.1046
2,1	6	.347	-1.347	1.8144	.2470
2,2	18	16.653	1.347	1.8144	.1090

$$\chi^2_c = 0.6977$$

$$\chi^2_{10.05 \ 1 \text{ gl}} = 3.84146$$

$\chi^2_c < \chi^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$ , lo que significa que el estado de salud del empleado no afecta su responsabilidad hacia el trabajo. O bien, aún cuando el trabajador (o alguien de su familia) padezca alguna enfermedad crónica, ésta no lo obliga a faltar insistentemente.

## 11. TIPO DE ENFERMEDAD CRONICA

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	ENFERMEDAD CRONICA					
	NINGUNA	DIABETES	CANCER	PRESION	ASMA	OTRA
NO FALTISTA	16 (17.347)	3 (2.551)	0 (0.0)	5 (3.571)	1 (0.510)	0 (1.02)
FALTISTAS	18 (16.653)	2 (2.449)	0 (0.0)	2 (3.429)	0 (0.490)	2 (0.98)
	34	5	0	7	1	2

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	16	17.347	-1.347	1.8144	.1046
1,2	3	2.551	.449	.2016	.0790
1,3	0	0.000	0.000	0.0000	0.0000
1,4	5	3.571	1.429	2.0420	.5718
1,5	1	.510	.490	.2401	.4708
1,6	0	1.020	-1.020	1.0404	1.0200
2,1	18	16.653	1.347	1.8144	.1090
2,2	2	2.449	-.449	.2016	.0823
2,3	0	0.000	0.000	0.0000	0.0000
2,4	2	3.429	-1.429	2.0420	.5955
2,5	0	.490	-.490	.2401	.4900
2,6	2	.980	1.02	1.0404	1.0616

$$X^2_c = 4.5846$$

$$X^2_{t 0.05 5 gl} = 11.0705$$

$X^2_c < X^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$ . Esto no es más que un reflejo de la pregunta anterior, pues ambas cuestiones están íntimamente ligadas y se espera que arrojen las mismas conclusiones.

## 12. RAZONES POR LAS QUE HA FALTADO

En las tablas que a continuación se muestran se puede observar claramente que no existe una razón aparente para que los trabajadores se ausenten de sus labores. Esto se

confirma con la gran diferencia que hay entre la ji-cuadrada calculada y la ji-cuadrada de tablas, lo que justifica la aceptación de la  $H_0$ .

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	RAZONES POR LAS QUE HA FALTADO*					
	01	02	03	04	05	06
NO FALTISTA	10 (11.224)	3 (1.531)	2 (2.041)	4 (4.592)	0 (0.510)	6 (5.102)
FALTISTAS	12 (10.776)	0 (1.469)	2 (1.959)	5 (4.408)	1 (0.490)	4 (4.898)
	22	3	4	9	1	10

\* RAZONES POR LAS QUE HA FALTADO:

- 01. Enfermedad
- 02. Accidente
- 03. Problemas de transporte
- 04. Problemas familiares
- 05. Inconformidad en el trabajo
- 06. Otro

TABLA DE CALCULO JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	10	11.224	-1.224	1.4982	.1335
1,2	3	1.531	1.469	2.1580	1.4095
1,3	2	2.041	-.041	.0017	.0008
1,4	4	4.592	-.592	.3505	.0763
1,5	0	.510	-.510	.2601	.5100
1,6	6	5.102	.898	.8064	.1581
2,1	12	10.776	1.224	1.4982	.1390
2,2	0	1.469	-1.469	2.1580	1.4790
2,3	2	1.959	.041	.0017	.0008
2,4	5	4.408	.592	.3505	.0795
2,5	1	.490	.510	.2601	.5305
2,6	4	4.898	-.898	.8064	.1646

$$X^2_c = 4.6819$$

$$X^2_{t 0.05 5 gl} = 11.0705$$

$X^2_c < X^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$

### 13. UNICO SOSTEN ECONOMICO

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	ES EL UNICO SOSTEN ECONOMICO		
	SI	NO	
NO FALTISTA	7 (6.63)	18 (18.36)	25
FALTISTAS	6 (6.36)	18 (17.63)	24
	13	36	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	7	6.63	.370	.1369	.0206
1,2	18	18.36	-.360	.1296	.0071
2,1	6	6.36	-.360	.1296	.0204
2,2	18	17.63	.370	.1369	.0078

$$X^2_c = 0.0559$$

$$X^2_{10.05 \ 1 \ gl} = 3.84146$$

$X^2_c < X^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$

Las proporciones entre la gente que falta y la que no falta son iguales independientemente de si llevan o no la total manutención de sus familias.

#### 14. TRABAJO ADICIONAL

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	OTRO INGRESO, FUERA DE LA FACULTAD		
	SI	NO	
NO FALTISTA	2 (5.61)	23 (19.38)	25
FALTISTAS	9 (5.38)	15 (18.61)	24
	11	38	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	2	5.61	-3.61	13.0321	2.3230
1,2	23	19.38	3.62	13.1044	.6762
2,1	9	5.38	3.62	13.1044	2.4358
2,2	15	18.61	-3.61	13.0321	.7003

$$\chi^2_c = 6.1353$$

$$\chi^2_{1,0.05} = 3.84146$$



$\chi^2_c > \chi^2_t$  por lo tanto, se rechaza la  $H_0$

Consecuentemente, se acepta la  $H_a$  que establece que existe una relación significativa entre el grado de ausentismo del trabajador y el hecho de que tenga dos empleos.

#### 15. MONTO DEL INGRESO DEL INGRESO ADICIONAL

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

COMO ES EL OTRO INGRESO CON RESPECTO AL QUE RECIBE EN LA FCA					
	NO TIENE	MAS ALTO	MAS BAJO	IGUAL	
NO FALTISTA	23 (19.38)	1 (1.53)	1 (2.04)	0 (2.04)	25
FALTISTAS	15 (18.61)	2 (1.46)	3 (1.95)	4 (1.95)	24
	38	3	4	4	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	$f_o$	$f_e$	$f_o - f_e$	$(f_o - f_e)^2$	$(f_o - f_e)^2 / f_e$
1,1	23	19.38	3.62	13.1044	.6762
1,2	1	1.53	-.53	.2809	.1836
1,3	1	2.04	-1.04	1.0816	.5302
1,4	0	2.04	-2.04	4.1616	2.0400
2,1	15	18.61	-3.61	13.0321	.7003
2,2	2	1.46	.54	.2916	.1997
2,3	3	1.95	1.05	1.1025	.5654
2,4	4	1.95	2.05	4.2025	2.1551

$$\chi^2_c = 7.0505$$

$$\chi^2_{t 0.05 3 gl} = 7.81473$$

$\chi^2_c < \chi^2_t$  por lo tanto, se rechaza la  $H_a$ , en la que se establece una relación entre el monto del ingreso y el ausentismo del empleado. De esta manera, se elimina la posibilidad de que la conveniencia económica del otro empleo determine el incumplimiento del trabajador. Puede suponerse que el salario que recibe en el otro empleo sea sólo un complemento del recibido en la facultad.

## 16. RELACION CON COMPAÑEROS DE TRABAJO

La convivencia con los compañeros de trabajo parece no influir significativamente con su nivel de ausentismo. En términos generales existen buenas relaciones de trabajo, pero esto parece no interesar mucho al personal, quienes únicamente se dedican a realizar sus labores como veremos en la siguiente variable.

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

RELACION LABORAL						
	EXCELENTE	BUENA	REGULAR	MALA	PESIMA	
NO FALTISTA	2 (3.571)	18 (14.796)	5 (6.122)	0 (0.51)	0 (0.0)	25
FALTISTAS	5 (3.429)	11 (14.204)	7 (5.878)	1 (0.49)	0 (0.0)	24
	7	29	12	1	0	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	2	3.571	-1.571	2.4680	.6911
1,2	18	14.796	3.204	10.2656	.6938
1,3	5	6.122	-1.122	1.2589	.2056
1,4	0	0.510	-.510	.2601	.5100
1,5	0	0.000	0.000	0.0000	0.0000
2,1	5	3.429	1.571	2.4680	.7198
2,2	11	14.204	-3.204	10.2656	.7227
2,3	7	5.878	1.122	1.2589	.2142
2,4	1	.490	.510	.2601	.5308
2,5	0	0.000	0.000	0.0000	0.0000

$$X^2_c = 4.288$$

$$X^2_{t(0.05, 4, gl)} = 9.48773$$

$X^2_c < X^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$

## 17. OPINION DE COMPAÑEROS DE TRABAJO

Las relaciones entre los trabajadores no son precisamente de compañerismo, pues la mayoría de ellos externó que el personal sólo asiste a realizar sus labores sin tomar en cuenta las relaciones interpersonales.

El compañerismo que parece existir es sólo el necesario para hacer tolerable el ambiente laboral, pues la mayoría de los trabajadores sólo se dedican a realizar su trabajo. Hay que destacar que quienes opinan lo anterior, son en su mayoría trabajadores fallistas, lo que supone que estos trabajadores perciben un ambiente hostil. Esto se comprueba con las tablas que a continuación se describen.

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	OPINION DE COMPAÑEROS DE TRABAJO						
	00	01	02	03	04	05	
NO FALT.	0 (0.51)	8 (5.102)	0 (0.0)	2 (2.551)	10 (13.776)	5 (3.061)	25
FALTISTAS	1 (0.49)	2 (4.898)	0 (0.0)	3 (2.449)	17 (13.224)	1 (2.939)	24
	1	10	0	5	27	6	49

OPINION DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:

- 00. No respuesta
- 01. Son muy trabajadores
- 02. Son flojos
- 03. Fomentan el compañerismo
- 04. Sólo se dedican a realizar su trabajo
- 05. De todo

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	0	.510	-.510	.2601	.5100
1,2	8	5.102	2.898	8.3984	1.6451
1,3	0	0.000	0.000	0.0000	0.0000
1,4	2	2.551	-.551	.3036	.1190
1,5	10	13.776	-3.776	14.2582	1.035
1,6	5	3.061	1.939	3.7597	1.2283
2,1	1	.490	.510	.2601	.5308
2,2	2	4.898	-2.898	8.3484	1.7147
2,3	0	0.000	0.000	0.0000	0.0000
2,4	3	2.449	.551	.3036	.1240
2,5	17	13.224	3.776	14.2582	1.0782
2,6	1	2.939	-1.939	3.7597	1.2793

$$X^2_c = 9.2654$$

$$X^2_{10.05 \ 5 \text{ gl}} = 11.0705$$

$$X^2_{10.10 \ 5 \text{ gl}} = 9.23635$$

$X^2_c < X^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$

En caso de tener un 90% de confiabilidad en ji-cuadrada de tablas, si se aceptaría la  $H_a$ , lo que muestra una cierta tendencia de los trabajadores no faltistas para externar opiniones positivas sobre sus compañeros.

## 18. OPINION DEL TRABAJO

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	OPINION DEL TRABAJO		
	POSITIVA	NEGATIVA	
NO FALTISTA	18 (16.327)	7 (8.673)	25
FALTISTAS	14 (15.673)	10 (8.327)	24
	32	17	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	18	16.327	1.673	2.7989	.1714
1,2	7	8.673	-1.673	2.7989	.3227
2,1	14	15.673	-1.673	2.7989	.1786
2,2	10	8.327	1.673	2.7989	.3361

$$\chi^2_c = 1.0088$$

$$\chi^2_{t0.05 \ 1 \ gl} = 3.84146$$

$\chi^2_c < \chi^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$ , eliminando cualquier posible relación entre los dos segmentos de la muestra y su opinión acerca del trabajo. Puede observarse en la tabla de

frecuencias sólo una leve inclinación de los datos hacia el hecho de que los fallistas tengan una opinión negativa de su trabajo, al contrario de los no fallistas.

## 19. RECOMENDACION DEL EMPLEO

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS

	RECOMENDACION DEL EMPLEO		
	POSITIVA	NEGATIVA	
NO FALTISTA	18 (16.327)	7 (8.673)	25
FALTISTAS	14 (15.673)	10 (8.327)	24
	32	17	49

TABLA DE CALCULO DE JI-CUADRADA

CELDA	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
1,1	18	16.327	1.673	2.7989	.1714
1,2	7	8.673	-1.673	2.7989	.3227
2,1	14	15.673	-1.673	2.7989	.1786
2,2	10	8.327	1.673	2.7989	.3361

$$\chi^2_c = 1.0088$$

$$\chi^2_{t 0.05 1 gl} = 3.84146$$

$\chi^2_c < \chi^2_t$  por lo tanto, se acepta la  $H_0$ . Esta pregunta esta directamente relacionada con la anterior, pues siempre que el trabajador tenga una opinión positiva de su trabajo, lo recomendará abiertamente. El hecho de que el empleado este o no a gusto con su trabajo no influye en su rendimiento, si consideramos que la mayoría de los trabajadores sólo se dedican a realizar sus labores (variable 17).



## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar los posibles factores que puedan influir para que un trabajador se ausente de su centro laboral. Dicho estudio fue realizado entre los miembros del personal administrativo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Como punto de partida se conformó un marco teórico y un marco de referencia con datos obtenidos de fuentes bibliográficas, para el primero, y listas de asistencia, para el segundo, proporcionadas estas últimas por la secretaría administrativa de la facultad.

Para obtener la información necesaria, se elaboró un cuestionario que incluía todos aquellos elementos considerados relevantes para evaluar el fenómeno en cuestión, mismo que fue aplicado a la muestra previamente seleccionada (49 elementos), en forma estratificada, de la población de 282 trabajadores.

Inicialmente, se realizó una prueba de regresión múltiple con la información proporcionada por los trabajadores, a fin de verificar la relación entre las variables consideradas. Sin embargo, esto no fue suficiente para el análisis, dados los bajos valores arrojados por dicha prueba. Por ello, se procedió a realizar la prueba de ji-cuadrada para -de este modo- verificar la aceptación o rechazo de las hipótesis consideradas.

De los resultados presentados en el capítulo anterior se obtuvieron las siguientes conclusiones.

Para 17 de las 19 preguntas evaluadas la ji-cuadrada calculada resultó menor que la ji-cuadrada de tablas, al 0.05 de nivel de significancia, indicando que no existe relación entre los dos grupos estudiados y las variables: subdependencia de trabajo; turno; sexo; edad; transporte utilizado; estado civil; existencia de hijos; número de hijos; padecimiento de alguna enfermedad crónica; tipo de enfermedad crónica; razones por las que falta; ser único sostén económico; monto del ingreso adicional; relación con compañeros de trabajo; opinión de compañeros; opinión del trabajo, e imagen proyectada del trabajo.

Los resultados de la misma estadística con valores para cada una de las variables al 0.05 de nivel de significancia (95% de confiabilidad), revelaron además que la proporción entre los segmentos es igual para cada uno de los factores considerados (sexo, dependencia y turno), eliminándose la posibilidad de sesgo en la selección haciendo posible comparar los resultados de ambos grupos.

Una de las hipótesis alternativas aceptadas fue la referente al medio de transporte que normalmente utilizan los empleados para trasladarse de su casa al trabajo. Aquí, se comprobó que efectivamente existe relación entre este factor y el grado de ausentismo de los trabajadores. Este resultado parece lógico si se toma en cuenta que el transporte público urbano es uno de los problemas que más aquejan a la ciudad de México, a cuya insuficiencia e ineficiencia deben enfrentarse diariamente los trabajadores. De los empleados encuestados todos los que utilizan Ruta 100 (sólo o en combinación con el metro) son que faltistas.

Es notorio que los trabajadores que poseen automóvil propio no acostumbran faltar a sus labores; en cambio, ninguno de los faltistas posee un medio de transporte particular.

La otra variable relacionada al ausentismo del trabajador es el hecho de que este tenga dos empleos: uno en la facultad y el otro fuera de ella.

Del total de los trabajadores entrevistados once tienen un segundo empleo y, de ellos, nueve incurren en ausencias a sus labores, es decir, el 82% de los que tienen otro empleo son faltistas. Esto indica que un segundo compromiso laboral influye para que el trabajador falte injustificadamente a la Facultad.

Es importante resaltar que en la información de la variable estado civil se tuvo que el 63% de los solteros son faltistas, constantemente, en tanto que de los casados ese porcentaje se reduce a un 40% únicamente. Probablemente, no tener la responsabilidad económica de una familia hace que los solteros no tomen con seriedad el trabajo; en cambio, los casados no pueden permitirse la libertad de faltar constantemente a sus labores arriesgándose a perder su empleo.

En el caso de la pregunta (8), en la que se cuestiona al trabajador si tiene hijos o no, no se acepta la hipótesis alternativa. Sin embargo, la diferencia entre los valores de ji-cuadrada calculada y ji-cuadrada de tablas resultó mínima, utilizando un 95% de confiabilidad. Por ello, se procedió a hacer la misma prueba, pero con el 90% de confiabilidad. dando como resultado la aprobación de la hipótesis alternativa, concluyéndose entonces que los empleados con hijos faltan menos que aquellos que no los tienen; los resultados indican claramente que de los 25 no faltistas encuestados, 20 tienen uno o más hijos y sólo 5 (20%) no los tienen hijos.

Respecto a la opinión que el empleado tiene y proyecta de su trabajo se observó que la mayoría de trabajadores faltistas tienen un concepto negativo de su labor, lo cual refleja una falta de motivación, que podría considerarse como una causal de inasistencias, pues la insatisfacción en el trabajo genera que el empleado falte con más frecuencia o no atienda debidamente sus obligaciones laborales, provocando deficiencias en la realización en las actividades dentro de la facultad.

Si bien el ausentismo es un problema del personal administrativo de la Facultad, no es tan grave si sólo se toman en cuenta las faltas injustificadas (588).

Esta cifra se incrementaría hasta 3316 días de labor perdidos si se incluyeran los días económicos (1661) y las licencias médicas (1067); pero ambos rubros son prestaciones sindicales y las autoridades de la Facultad no pueden ir en contra de lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, debiendo proporcionar los días económicos y las licencias médicas que, por derecho, les corresponden a los trabajadores, aún cuando de todos modos son inasistencias al centro de trabajo.

Por comentarios hechos por los trabajadores en el momento de aplicar las encuestas, es generalizada la idea de que -aún cuando les guste su trabajo- los salarios son muy bajos y no motivan el desempeño de su labor. Aunque existen otros factores positivos dentro del trabajo tales como horarios flexibles, buenas relaciones laborales y prestaciones sindicales, el aspecto económico no es satisfecho plenamente con el salario percibido, de acuerdo a las declaraciones hechas por ellos.

Hasta aquí el alcance de esta Tesis. Queda para otros trabajos similares validar la metodología empleada en otras organizaciones, para estudiar un posible modelo del empleado mexicano faltista, que permita prevenir la ocurrencia del fenómeno que se ha analizado.

# ANEXO 1.

## CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION - UNAM

FECHA DE APLICACION: \_\_\_\_\_ NUM. \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: \_\_\_\_\_

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como finalidad la obtencion de los datos necesarios para apoyar una investigacion de Seminario de Tesis, que engloba al personal administrativo de la Facultad de Contaduria y Administracion. Su cooperacion es de vital importancia. Conteste en forma clara y sincera. Los datos son confidenciales y solo investigadores haran uso de ellos.

INSTRUCCIONES: Llene los recuadros de cada pregunta con el numero que corresponda a la opcion elegida

NOMBRE COMPLETO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

SEXO .....

01. Femenino

02. Masculino

EDAD .....

1. CUANTO TIEMPO LE TOMA TRASLADARSE DESDE QUE SALE DE SU CASA HASTA QUE LLEGA AL TRABAJO ?

01. Hasta 30 minutos

02. De 31 minutos a una hora

03. De una hora un minuto a hora y media

04. Mas de hora y media

2. QUE TRANSPORTE UTILIZA ? .....

01. Metro

02. Ruta 100

03. Colectivo

04. Automovil propio

05. Metro y Ruta 100

06. Metro y Colectivo

07. Ruta 100 y Colectivo

08. Metro, Ruta 100 y Colectivo

09. Otro

3. ESTADO CIVIL .....

01. Soltero

02. Casado

03. Viudo

04. Divorciado

4. TIENE HIJOS ? .....

01. Si

02. No (Pase a la pregunta 7)

5. CUANTOS HIJOS TIENE ? .....	<input type="checkbox"/>
6. DE QUE EDADES SON SUS HIJOS ?	
Hijo 1.            _____	
Hijo 2.            _____	
Hijo 3.            _____	
Hijo 4.            _____	
Hijo 5.            _____	
7. FUMA USTED ? .....	<input type="checkbox"/>
01. Si	
02. No	
8. INGIERE USTED BEBIDAS ALCOHOLICAS ? .....	<input type="checkbox"/>
01. Si	
02. No	
9. CON QUE FRECUENCIA INGIERE BEBIDAS ALCOHOLICAS ? .....	<input type="checkbox"/>
01. Nunca	
02. Una vez a la semana	
03. Una vez al mes	
04. Eventualmente	
10. PADECE UD. O ALGUIEN DE SU FAMILIA ALGUNA ENFERMEDAD CRONICA ? ....	<input type="checkbox"/>
01. Si	
02. No (Pase a la pregunta 12)	
ESPECIFIQUE .....	<input type="checkbox"/>
00. No respuesta	
01. Diabetes	
02. Cancer	
03. Presion alta/baja	
04. Asma	
05. Otra	
11. CUANDO EL EMPLEADO FALTA A SUS LABORES, CONSIDERA USTED QUE ....	<input type="checkbox"/>
01. Ocasiona un grave problema a la facultad	
02. Ocasiona algunos problemas a la facultad	
03. Casi no ocasiona problemas a la facultad	
04. No ocasiona ningun problema a la facultad	
12. HA TENIDO USTED QUE FALTAR AL TRABAJO DURANTE LAS ULTIMAS SEMANAS? ....	<input type="checkbox"/>
01. Si	
02. No	
13. MENCIONE CUAL ES LA RAZON MAS IMPORTANTE POR LA QUE HA FALTADO .....	<input type="checkbox"/>
01. Enfermedad	
02. Accidente	
03. Problemas de transporte	
04. Problemas familiares	
05. Inconformidad en el trabajo	
06. Otra	

CONTINUA ...

14. ES USTED EL UNICO SOSTEN ECONOMICO DE SU FAMILIA? .....
01. Si  
02. No
15. TIENE USTED ALGUN OTRO INGRESO ADEMAS DEL RECIBIDO AQUI? .....
01. Si  
02. No (Pase a la pregunta 18)
16. COMO ES EL INGRESO QUE PERCIBE EN OTRO LADO CON RESPECTO AL RECIBIDO EN LA FACULTAD? .....
00. No respuesta  
02. Mas alto  
03. Mas bajo  
04. Igual
17. COMO ES LA RELACION CON SUS COMPANEROS DE TRABAJO? .....
01. Excelente  
02. Buena  
03. Regular  
04. Mala  
05. Pesima
18. SE LLEVAN A CABO EVENTOS DEPORTIVOS ENTRE EL PERSONAL? .....
01. Si  
02. No
19. CADA CUANDO SE REALIZAN? .....
01. Una vez a la semana  
02. Mas de una vez a la semana  
03. Casi nunca  
04. Nunca
20. HA PARTICIPADO EN ALGUNO DE ELLOS? .....
01. Si  
02. No
21. QUE OPINION TIENE DE SUS COMPANEROS DE TRABAJO? .....
01. Son muy trabajadores  
02. Son flojos  
03. Fomentan el companerismo  
04. Solo se dedican a realizar su trabajo  
05. De todo
22. LE GUSTA SU TRABAJO? .....
01. Si  
02. No
23. LE RECOMENDARIA A OTRA PERSONA QUE INGRESARA A TRABAJAR A LA FACULTAD? .....
01. Si  
02. No



**ANEXO 2.****LISTADO DE LOS 49 TRABAJADORES ENCUESTADOS.**

TRABAJADOR NUMERO	NOMBRE DEL TRABAJADOR
1	Agullar Gallegos Pablo Vicente
2	Barrientos Yolanda
3	Belmont Espindola Teresa
4	Briones Ruiz Raquel
5	Cadena Lozano Rebeca
6	Castillo Soto Lourdes
7	Cristobal Susate Cesar David
8	Dominguez Hernandez Ildro
9	Figueroa Flores Victoria
10	Flores Gonzalez Raquel
11	Flores Gonzalez Ruben
12	Flores Jimenez Rommel
13	Flores Valles Ricardo Alberto
14	Fuentes Felix
15	Garcia Alonso Sandra
16	Garcia Archundia Reyna
17	Garcia del Valle Perez Amparo Isabel
18	Garduno Alfonso
19	Gomez Lozano Zahida
20	Gomez Vega Paulina
21	Izquierdo Otero German
22	Lopez Inocencia
23	Lovera Flores Juan de Dios
24	Loyola Islas Elvira Monica
25	Macias Maldonado Arturo
26	Malvaez Lucas Silvia
27	Martinez Contreras Victorina
28	Martinez Palma Margarita
29	Mecalco Dominguez Isabel Reyna
30	Morales Munoz Marco Antonio
31	Munoz Hernandez Agustin
32	Nava Donjuan Ramiro
33	Noemi Galindo Adela
34	Nunez Almaraz Juana
35	Osoorio Ocana Maria del Refugio
36	Peralta Caporal Maria Estela
37	Perez Maciel Leticia
38	Pintor Lopez Maria Griseida
39	Reyes Garibay Pablo
40	Rodriguez Valentin Maria Antonia
41	Roas Berrocal Daniel
42	Rubio Martinez Reymundo
43	Ruiz Rogelio
44	Serrano Martinez Esperanza
45	Solis Flores Maria del Carmen
46	Velazco Damian Victor Manuel
47	Villarruel Palma Nancy
48	Zarate Loaiza Lucia
49	Zarazua Javier



NO. DE CUEST.	EDOCIVIL				HIJOS		NUMHIJOS	ENFCRON		ESPENF					PORQUE						
	1	2	3	4	SI	NO		SI	NO	0	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
1	*				*		1		*		*				*						
2	*				*		1	*				*			*						
3	*				*		2	*				*			*						
4	*				*		1	*			*				*						
5	*				*		3		*	*					*						
6	*				*	*	0	*							*			*			
7	*				*		3		*	*					*						
8	*				*	*	0		*	*					*						*
9	*				*		1		*	*					*						
10	*				*		0	*					*								*
11	*				*		3		*	*								*			*
12	*				*		2		*	*								*			*
13	*				*		0	*					*					*			*
14	*				*		1		*	*											*
15	*				*	*	0	*					*								*
16	*				*		3		*	*							*				*
17	*				*		3		*	*					*						*
18	*				*		2		*	*					*						*
19	*				*		2		*	*											*
20			*	*			4	*		*	*							*			*
21	*				*		0		*	*					*						*
22	*				*		0		*	*										*	*
23	*				*		0		*	*								*			*
24	*				*		0	*		*	*						*				*
25	*				*		1		*	*											*
26	*				*		1		*	*											*
27	*				*		2		*	*											*
28	*				*		0		*	*					*						*
29	*				*		0		*	*					*						*
30	*				*		0		*	*					*						*
31	*				*		3		*	*									*		*
32	*				*		3		*	*					*						*
33	*				*		1	*		*	*										*
34	*				*		3		*	*					*						*
35	*				*		3	*		*			*				*				*
36	*				*		2		*	*								*			*
37	*				*		0		*	*					*						*
38	*				*		1	*		*	*			*			*				*
39	*				*		3	*		*			*				*				*
40	*				*		2		*	*					*						*
41	*				*		1		*	*					*						*
42	*				*		2		*	*					*						*
43	*		*		*		1		*	*					*						*
44	*				*	*	0		*	*					*						*
45	*		*		*		5		*	*								*			*
46	*				*		2		*	*											*
47	*				*	*	0		*	*					*						*
48	*				*		3	*		*			*					*			*
49	*				*		0	*		*			*		*						*

CONTINUA ...

NUM.DE CUEST.	SOSTECON		OTROING		MONTING			RELLAB					OPCOMP					OPTRAB		RECOM		
	SI	NO	SI	NO	0	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO
1	*	*	*	*				*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
2		*	*	*				*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
3		*	*	*				*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
4	*	*	*	*			*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
5		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
6		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
7		*	*	*	*	*	*	*	*	*		*		*	*	*			*	*	*	*
8		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
9	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
10		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
11	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
12	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
13	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
14		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
15		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
16	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
17	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
18	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
19	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
20		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
21		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
22		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
23		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
24		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
25		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
26		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
27		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
28		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
29		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
30		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
31		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
32		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
33		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
34		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
35	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
36		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
37		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
38		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
39		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
40		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
41		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
42		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
43	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
44		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
45	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
46	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
47		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
48	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*
49		*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*			*	*	*	*

#### ANEXO 4.

LISTADO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DE REGRESION MULTIPLE OBTENIDOS DE MUESTRA DE 49 EMPLEADOS.

VARIABLE	DESCRIPCION DE LA VARIABLE	VALOR R*	VALOR R CUAD.**	VALOR F	SIGNIFICANCIA DE F
EDAD	EDAD DEL EMPLEADO	0.07065	0.00499	0.23579	0.6285
SEXO	SEXO DEL EMPLEADO	0.11789	0.0139	0.66238	0.4198
UBIC	EDIFICIO AL QUE FUE ASIGNADO PARA LABORAR	0.09164	0.0084	0.39803	0.5312
TURNO	TURNO DE TRABAJO	0.05972	0.00357	0.1682	0.6836
TIEMPO	TIEMPO DE TRASLADO				
	CASA-TRABAJO	0.13661	0.01866	0.89387	0.3493
TRANSP	TRANSPORTE QUE UTILIZA	0.16454	0.02707	1.30786	0.2586
EDOCIVIL	ESTADO CIVIL	0.09417	0.00887	0.42055	0.5198
HIJOS	TIENE HIJOS?	0.07722	0.00596	0.28196	0.5979
NUMHIJOS	NUMERO DE HIJOS	0.04422	0.00196	0.09209	0.7629
ENFCRON	PADECE ALGUNA ENFERMEDAD CRONICA?	0.13672	0.01869	0.89524	0.3489
ESPENF	ESPECIFIQUE ENFERMEDAD	0.12389	0.01535	0.73258	0.3954
PORQUE	CAUSAS POR LAS QUE FALTA AL TRABAJO	0.03428	0.00118	0.0553	0.8151
SOSTECON	ES EL UNICO SOSTEN DE SU FAMILIA?	0.0164	0.00027	0.01265	0.9109
OTROING	TIENE OTRO INGRESO FUERA DE LA FACULTAD	0.11803	0.01393	0.66407	0.4192
MONTING	MONTO DEL OTRO INGRESO RESPECTO AL DE LA FCA	0.1914	0.03863	1.78721	0.1877
RELLAB	RELACION CON SUS COMPANEROS DE TRABAJO	0.27995	0.07837	3.99671	0.0514
OPCOMP	OPINION SOBRE SUS COMPANEROS DE TRABAJO	0.04427	0.00196	0.09227	0.7626
OPTRAB	OPINION SOBRE SU TRABAJO	0.02891	0.00084	0.03931	0.8437
RECOM	RECOMENDACION DEL EMPLEO	0.02891	0.00084	0.03931	0.8437

\* VALOR R = COEFICIENTE DE CORRELACION

\*\* VALOR R CUADRADA = COEFICIENTE DE DETERMINACION

## ANEXO 5.

LISTADO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DE REGRESION MULTIPLE OBTENIDOS D  
LOS 24 EMPLEADOS QUE FALTAN.

VARIABLE	DESCRIPCION DE LA VARIABLE	VALOR R*	VALOR R CUAD.**	VALOR F	SIGNIFICANCIA DE F
EDAD	EDAD DEL EMPLEADO	0.0417	0.00174	0.03833	0.8455
SEXO	SEXO DEL EMPLEADO	0.29198	0.08525	2.0503	0.1662
UBIC	EDIFICIO AL QUE FUE				
	ASIGNADO PARA LABORAR	0.14251	0.02031	0.45608	0.5065
TURNO	TURNO DE TRABAJO	0.16902	0.02857	0.847	0.4298
TIEMPO	TIEMPO DE TRASLADO				
	CASA-TRABAJO	0.2432	0.05915	1.38304	0.2522
TRANSP	TRANSPORTE QUE UTILIZA	0.17573	0.03088	0.70104	0.4114
EDOCIVIL	ESTADO CIVIL	0.12041	0.0145	0.32364	0.5752
HIJOS	TIENE HIJOS?	0.15761	0.02484	0.5604	0.462
NUMHIJOS	NUMERO DE HIJOS	0.12261	0.01503	0.33578	0.5682
ENFCRON	PADECE ALGUNA				
	ENFERMEDAD CRONICA	0.12206	0.0149	0.33286	0.5698
ESPEMF	ESPECIFIQUE ENFERMEDAD	0.16328	0.02666	0.60261	0.4459
PORQUE	CAUSAS POR LAS QUE				
	FALTA A TRABAJAR	0.01507	0.00023	0.005	0.9443
SOSTECON	ES EL UNICO SOSTEN				
	DE SU FAMILIA?	0.069	0.00476	0.10525	0.7487
OTROING	TIENE OTRO INGRESO,				
	FUERA DE LA FACULTAD	0.23562	0.05552	1.29316	0.2677
MONTING	MONTO DEL OTRO INGRESO,				
	RESPECTO AL DE LA FCA	0.10733	0.01152	0.2564	0.6176
RELLAB	RELACION CON SUS				
	COMPANEROS DE TRABAJO	0.45817	0.20992	5.84516	0.0244
OPCOMP	OPINION SOBRE SUS				
	COMPANEROS DE TRABAJO	0.06768	0.00458	0.10123	0.7534
OPTRAB	OPINION SOBRE SU TRABAJO	0.10412	0.01084	0.24111	0.6283
RECOM	RECOMENDACION				
	DEL EMPLEO	0.10412	0.01084	0.24111	0.6283

\* VALOR R = COEFICIENTE DE CORRELACION

\*\* VALOR R CUADRADA = COEFICIENTE DE DERERMINACION

## BIBLIOGRAFIA Y HEMEROGRAFIA

ARIAS Galicia, Fernando

Administración de Recursos Humanos

México, Trillas, 1988

ARMSTRONG, Michael

Personnel Management: A handbook for employers and line managers.

Londres, KOGAN PAGE, 1987

BERENSON, Mark L. y LEVINE, David M.

Basic business statistics.

México, Interamericana, 1989

CHIAVENATO, Idalberto

Administración de recursos humanos.

México. McGRAW-HILL, 1988

CHRUDEN, Herbert J. y SHERMAN, Arthur W.

Personnel management

Cincinnati, SOUTH WESTERN, 1976

Contrato Colectivo de Trabajo 1992-1994

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional

Autónoma de México

STUNAM, México, 1992

FLIPPO, Edwin B., F. Gómez (trad.)

Principios de Administración de Personal

México, McGRAW-HILL, 1982

HENEMAN III, Herbert G., SCHWAB, Donald P. et al

Administración de los Recursos Humanos y Personal

México, CECSA, 1989

HERNANDEZ Y RODRIGUEZ, Sergio Jorge, SVERDLIK, Mario et al

Administración de Personal: Desarrollo de los Recursos Humanos

Cincinnati, SOUTH WESTERN, 1984



KNOWLES, William H.

Principios de Dirección de Personal

Madrid, RIALP, 1965

LAWSON, Joseph W.

Ausentismo Laboral

México, GRUPO EDITORIAL EXPANSION, 1978

MORALES Serrano, Edmundo y DAVILA Carbajal, Ismael

Ausentismo y Rotación de Personal en las tiendas de autoservicio del D. F.

Tesis F. C. A. 1983

PIGORS, Paul y MYERS, Charles A.

Administración de Personal: Un punto de vista y un método

México, CECSA, 1975

ROJAS Soriano. Raúl

Guía para realizar investigaciones sociales

México, FCPyS-UNAM, 8a. ed., 1985

RUIZ, de Chávez Salvador

"Carta del Director" Acontecer, México, FCA-UNAM, julio-agosto de 1993, Vol. 4,  
Num. 38, pp. 1-3

TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge

Ley Federal del trabajo

México, Porrúa, 64a. ed., 1990

TORRES Rodríguez, Esperanza Isabel

Estudio breve de los efectos que causa el Ausentismo en  
la empresa

Tesis, F. C. A., 1983