



11225  
1  
24  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE MEDICINA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
COORDINACION DE SALUD EN EL TRABAJO  
CENTRO MEDICO NACIONAL SIGLO XXI

**"FACTORES ASOCIADOS A AUSENTISMO  
EN TRABAJADORAS DEL  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL".**

**T E S I S**

PARA OBTENER EL DIPLOMA DE  
E S P E C I A L I S T A E N

**MEDICINA DEL TRABAJO**

P R E S E N T A:

**DRA. NOEMI ANTONIA HERNANDEZ PEREZ**

ASESORA: DRA. MARIA ORALIA SOTO NAVARRO



**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

México, D.F. 1996

**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 esta 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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
FACULTAD DE MEDICINA  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
COORDINACION DE SALUD EN EL TRABAJO  
CENTRO MEDICO NACIONAL SIGLO XXI

" FACTORES ASOCIADOS A AUSENTISMO EN TRABAJADORAS DEL  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL ".

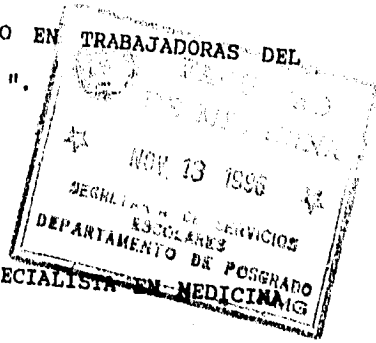
TESIS PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN MEDICINA  
DEL TRABAJO.

PRESENTA: DRA. NOEMI ANTONIA HERNANDEZ PEREZ.

ASESORA: DRA. MARIA ORALIA SOTO NAVARRO.

MEXICO, D.F. 1996.

" FACTORES ASOCIADOS A AUSENTISMO EN TRABAJADORAS DEL  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL "



TESIS PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN MEDICINA  
DEL TRABAJO.

DIRECCION DE PRESTACIONES MEDICAS  
COORDINACION DE SALUD EN EL TRABAJO  
AV. CALZADILLA 330  
06726 MEXICO, D.F.

PRESENTA:

DRA. NOEMI ANTONIA HERNANDEZ PEREZ.

DRA. MARIA ORALIA SOTO NAVARRO.  
MEDICO DE BASE ESPECIALISTA EN ME-  
DICINA DEL TRABAJO. C.M.N. S. XXI.  
DIRECTORA DE TESIS



INDICE	PAGINA.
NOMBRE DEL INVESTIGADOR	1
TITULO DEL PROYECTO	4
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
ANTECEDENTES CIENTIFICOS	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
ESPECIFICACION DE VARIABLES	11
variables independientes	11
variables dependientes	11
DEFINICION OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	12
ESPECIFICACION DE LOS INDICADORES DE LAS VARIABLES	14
ESCALAS DE MEDICION DE LAS VARIABLES	15
HIPOTESIS	17
TIPO DE ESTUDIO	18
UNIVERSO DE TRABAJO	19
TECNICA PARA CONTROLAR LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS SUJETOS DE ESTUDIO	20
TECNICA PARA CONTROLAR LAS DIFERENCIAS SITUACIONALES	21
CRITERIOS DE INCLUSION, NO INCLUSION Y EXCLUSION DE LOS SUJETOS EN ESTUDIO.	22
CARACTERISTICAS DEL GRUPO EXPERIMENTAL	23
PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA MUESTRA	24

INDICE	PAGINA.
DETERMINACION ESTADISTICA DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	25
ANALISIS ESTADISTICO DE LA INFORMACION QUE SE OBTUVO	26
Hipótesis estadística	26
RESULTADOS	27
AMBITO GEOGRAFICO EN EL QUE SE DESARROLLO LA INVESTIGACION	30
RECURSOS HUMANOS QUE SE UTILIZARON	31
RECURSOS MATERIALES QUE SE EMPLEARON	32
FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	33
CONSIDERACIONES ETICAS APLICABLES AL ESTUDIO	34
LIMITE EN TIEMPO DE LA INVESTIGACION	35
CONCLUSIONES	36
DISCUSION	38
DIFUSION QUE SE DARA A LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO	40
BIBLIOGRAFIA	41

" FACTORS ASSOCIATED TO ABSENTEEISM IN WORKERS

OF THE

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL "

**Palabras clave:** ausentismo; factores de riesgo.

**Keys words:** absenteeism; risk factors.



## RESUMEN

El ausentismo laboral ó falta de presencia del trabajador a realizar sus labores; es tan antiguo como el trabajo mismo, no obstante sus causas no han sido del todo abordadas por los diferentes profesionales que a ésto se dedican. El objetivo de éste estudio fue identificar ausentismo laboral en el personal femenino del Hospital General de Zona 29 en 1994, y las características del personal ausente como son: edad de las trabajadoras, número y edad de los hijos, estado civil, número de dependientes económicos; antigüedad en el Instituto, en su unidad de adscripción y en el puesto de trabajo, así como el desempeño de otras actividades remunerables extralaborales; las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato. Se incluyeron a 50 trabajadoras y 16 se excluyeron por temor a ser comprometidas en sus respuestas. Las medidas estadísticas empleadas en el presente estudio fueron la media, desviación estandar, frecuencia absoluta y relativa. La edad promedio de las trabajadoras fue de 28 a 37 años, con una frecuencia absoluta de 15 y una frecuencia relativa de 44.1%; con una media 34.91 y una desviación estandar de 11.22. Se encontró que tenían 1 hijo como promedio, con una frecuencia absoluta de 7 y una frecuencia relativa de 31.8%; una media de 2.13 y una desviación estandar de 1.21. La edad de los hijos de las trabajadoras fue de 6 a 10 años, con una frecuencia absoluta de 11 y una frecuencia relativa del 50%; con una media de 8.4 y una desviación

estandar de 4.9. Tres dependientes económicos, con una desviación estandar de 1.13. En cuanto al estado civil se encontró que en el grupo que predominó fue el de las casadas, con una frecuencia absoluta de 18 y una frecuencia relativa del 52.9%. Con una antigüedad en el IMSS de 11 a 15 años y en el HGZ 29 de 1 a 5 años y en su puesto de trabajo de 1 a 5 años. Se concluyó, que los factores de riesgo estudiados, si se asocian al ausentismo laboral, excepto las actividades extralaborales; no se pudo valorar las relaciones interpersonales por temor a contestar el cuestionario.

#### ABSTRACT

Occupational absence or the lack of presence of the worker to develop their work is as old as work itself. It has increased despite the technological advance in the industry. The primary objective of the present study was to identify the absenteeism of the female personal in a General Hospital (Hospital General de Zona 29) during a period of one year (1994). The considered risk factors included age, number and age of sons, civil status, number of economical dependants, occupational time in the institution, in the hospital and in the actual position, other occupational activities and interpersonal relationships with their fellow workers and chiefs. 50 female workers were included and 16 were excluded because they were afraid of being compromised with their answers. The mean value, standard deviation, relative and absolute frequency were used. The mean age was between 28 and 37 years, one son each, between 6 and 10 years old and 3 economical dependants. 52.9% were married. Occupational time in the institution ranged between 11 and 15 years, occupational time in the hospital ranged from 1 to 5 years and occupational time in the actual position ranged from 1 to 5 years. It is concluded that the studied risk factors were positively associated to absenteeism. Interpersonal relationship could not be evaluated because the questionnaire was not answered. Other occupational activities were also not evaluated.

FACTORES ASOCIADOS A AUSENTISMO EN TRABAJADORAS

DEL

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

Demostrar que existe asociación entre la edad, número de hijos, estado civil, antigüedad en el Instituto Mexicano del Seguro Social, antigüedad en el Hospital General de Zona número 29, antigüedad en el puesto, salario, empleo ó desempleo del cónyuge, desarrollo de otras actividades extralaborales, relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, relaciones interpersonales con su jefe inmediato y ausentismo laboral de las trabajadoras del Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar ausentismo en el personal femenino del Hospital General de Zona número 29, del Instituto Mexicano del Seguro Social, durante 1994.

2. Identificar los factores: edad, número de hijos, estado civil, antigüedad en el Instituto Mexicano del Seguro Social, antigüedad en el Hospital General de Zona número 29, antigüedad en el puesto, salario, empleo ó desempleo del cónyuge, desarrollo de otras actividades extralaborales remunerables, relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y por último, relaciones interpersonales con su jefe inmediato.

## ANTECEDENTES

El Ausentismo laboral ó falta de presencia del trabajador a realizar su labor, se presenta desde que se inició el trabajo hasta la actualidad; lo cual a pesar del gran adelanto en la Tecnología Industrial, se ha incrementado el ausentismo.

Los riesgos de trabajo y enfermedades generales, se encuentran vinculados a ausentismo laboral.

Taylor y Rhoads mencionaban que los factores psicosociales aumentan la probabilidad de hechos desfavorables, es decir, la probabilidad de que personas sin enfermar pero expuestas a dichos factores, contraigan una enfermedad y por lo tanto, se ausenten de sus labores.

Las relaciones interpersonales con su jefe inmediato, si son buenas, si existe paciencia, ayuda mutua, cooperación, si se corrige con educación y enseñanza. Malas, cuando no se toman en cuenta las cualidades anteriores.

Se han comprobado otros factores de riesgo, los cuales causan rechazo de las trabajadoras al trabajo, así como insatisfacciones laborales; entre éstos tenemos: desintegración familiar, divorcio, muerte de algun familiar, cambios culturales, tabaquismo, inactividad y la distancia del sitio de trabajo(1).

Todos éstos factores de riesgo aumentan la tasa de enfermedades emocionales y físicas, y por lo tanto incrementan la tasa de ausentismo laboral, sinónimo de enfermedad.

Existen estudios semejantes en nuestro medio, los cuales comprueban que tiene repercusiones tan serias como las de diferimiento de cirugías, aumento en la incidencia de infecciones intrahospitalarias y de la mortalidad ya que la mayor inasistencia la presentan el personal de salud y de éstos, las enfermeras (2).

Factores tales como la distancia del centro de trabajo, disponibilidad de transporte, quien cuide a los hijos, son de suma importancia; además, el turno con mayor ausentismo es el nocturno y el de menor, el vespertino(3).

En la literatura internacional, se menciona que más del 40% de los hospitales sufren un índice de ausentismo mayor, siendo mayor en los urbanos y en el personal directivo(4) y en los últimos quince años, ha aumentado el 100% siendo el personal de enfermería el que presenta mayor tiempo de ausentismo.(5)

Se hace mención que los altos costos que genera el ausentismo prolongado por enfermedad, pueden ser disminuidos, si los casos de enfermedades con largo tiempo de ausentismo, son referidos al servicio de salud ocupacional, para opinar a cerca de su estado de salud para el trabajo(6).



Algunos cambios conductuales en el personal de enfermería se han estudiado también; tales como menor participación al realizar sus actividades inherentes a su puesto de trabajo, según Wise para disminuir la tensión, resultando en algunos hospitales y en otros no(7), ya que los efectos del ausentismo en un trabajador no solo causan una pérdida económica, sino también emocional(8); por tal motivo se ha sugerido la premiación con bonos por puntualidad y asistencia para reducir el ausentismo(9) y en otros lugares, al permitirle una mayor participación en el proceso salud enfermedad a la enfermera.

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

¿ Existe asociación entre la edad, número de hijos, estado civil, antigüedad en el Instituto Mexicano del Seguro Social, antigüedad en el Hospital General de Zona número 29, antigüedad en el puesto, salario, empleo ó desempleo del cónyuge, desarrollo de otras actividades extralaborales remunerables, relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, relaciones interpersonales con su jefe inmediato y ausentismo laboral en las trabajadoras del Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social?.

**ESPECIFICACION DE VARIABLES****I. VARIABLES INDEPENDIENTES:**

- EDAD
- NUMERO DE HIJOS
- ESTADO CIVIL
- ANTIGÜEDAD EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
- ANTIGÜEDAD EN EL HOSPITAL GENERAL DE ZONA NUMERO 29.
- ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO
- CATEGORIA
- SALARIO
- EMPLEO O DESEMPLEO DEL CONYUGE
- DESARROLLO DE OTRAS ACTIVIDADES EXTRALABORALES
- RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO
- RELACIONES INTERPERSONALES CON SU JEFE INMEDIATO

**II. VARIABLES DEPENDIENTES:**

- AUSENTISMO LABORAL

**DEFINICION OPERACIONAL DE LAS VARIABLES**

**EDAD:** Es el número de años cumplidos al momento en el que se efectuó el estudio.

**NUMERO DE HIJOS:** Es el número de hijos que vivían y que dependían económicamente de la madre al momento del estudio.

**ESTADO CIVIL:** Es el estado que consignó la trabajadora en el momento del estudio, en un determinado grupo social asignándose en las siguientes categorías: casada, soltera, divorciada, viuda y unión libre.

**ANTIGÜEDAD EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:** Es el número de años cumplidos que había laborado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, al momento del estudio.

**ANTIGÜEDAD EN EL HOSPITAL GENERAL DE ZONA NUMERO 29:** Es el número de años laborados cumplidos en el Hospital General de Zona número 29, al momento del estudio.

**ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:** Es el número de años cumplidos en el puesto específico al momento del estudio.

**SALARIO:** Es la remuneración económica quincenal en moneda nacional que percibía la trabajadora en el momento del estudio.

**EMPLEO O DESEMPLEO DEL CONYUGE:** Es la actividad que realizaba ó no el cónyuge al momento del estudio.

**DESARROLLO DE OTRAS ATIVIDADES EXTRALABORALES REMUNERABLES:** Se consideró otras actividades siempre que éstas fueran remuneradas y que la realizaran fuera de su jornada laboral en el Hospital General de Zona número 29.

**RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Si fueron buenas ó malas al momento del estudio.

**RELACIONES INTERPERSONALES CON SU JEFE INMEDIATO:** Si fueron buenas ó malas al momento del estudio.

**AUSENTISMO LABORAL:** Se considera ausentismo laboral a la inasistencia de la trabajadora a su centro de trabajo y que ésta se haya registrado en la hoja de control de asistencia del departamento de personal y será considerada como tal a una ó más faltas sean justificadas ó nó.

ESPECIFICACION DE LOS INDICADORES DE LAS VARIABLES

VARIABLES INDEPENDIENTES:	INDICADOR(ES):
1. EDAD	AÑOS
2. NUMERO DE HIJOS	NUMERO
3. ESTADO CIVIL	
SOLTERA	SI, NO
CASADA	SI, NO
VIUDA	SI, NO
DIVORCIADA	SI, NO
UNION LIBRE	SI, NO
4. ANTIGÜEDAD EN EL I.M.S.S.	AÑOS
5. ANTIGÜEDAD EN EL HOSPITAL	AÑOS
GENERAL DE ZONA NUMERO 29	
6. ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	AÑOS
7. SALARIO	PESOS
8. EMPLEO O DESEMPLEO DEL CON- YUGE.	SI ó NO
9. DESARROLLO DE OTRAS ACTIVI- DADES EXTRALABORALES REMUNE- RABLES.	SI ó NO
10. RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	BUENAS ó MALAS
11. RELACIONES INTERPERSONALES CON SU JEFE INMEDIATO.	BUENAS ó MALAS
 VARIABLES DEPENDIENTES:	 INDICADOR:
AUSENTISMO	SI ó NO.

## ESCALAS DE MEDICION DE LAS VARIABLES

## VARIABLES INDEPENDIENTES:

1. EDAD
2. NUMERO DE HIJOS
3. ESTADO CIVIL
4. ANTIGÜEDAD EN EL I.M.S.S.
5. ANTIGÜEDAD EN EL HOSPITAL  
GENERAL DE ZONA NUMERO 29
6. ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO
7. CATEGORIA
8. SALARIO
9. EMPLEO Ó DESEMPLEO DEL CON-  
YUGE
10. DESARROLLO DE OTRAS ACTIVI-  
DADES EXTRALABORALES REMUNE-  
RABLES.
11. RELACIONES INTERPERSONALES  
CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO

## ESCALAS DE MEDICION:

- CUANTITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUANTITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUALITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUANTITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUANTITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUANTITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUALITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUANTITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUALITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUALITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.
- CUALITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.

12.RELACIONES INTERPERSONALES  
CON SU JEFE INMEDIATO

CUALITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.

VARIABLES DEPENDIENTES:

ESCALA DE MEDICION:

1.AUSENTISMO

CUALITATIVA, ALEATO-  
RIA, FINITA, DISCRETA.



### HIPOTESIS

Existe asociación entre la edad, número de hijos, estado civil, antigüedad en el Instituto Mexicano del Seguro Social, antigüedad en el Hospital General de Zona número 29, antigüedad en el puesto, salario, empleo ó desempleo del cónyuge, desarrollo de otras actividades extralaborales remunerables, relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, relaciones interpersonales con su jefe inmediato y ausentismo laboral de trabajadoras del Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social.

**TIPO DE ESTUDIO**

I. De acuerdo con el periodo en que se capta la información, es retrospectivo parcial.

II. De acuerdo con la evolución del fenómeno, es transversal.

III. Acorde con la comparación de poblaciones, es descriptivo, porque solo se estudiará un solo grupo.

IV. De acuerdo con la interferencia del investigador, será observacional.

Por lo tanto, el presente estudio será una **ENCUESTA RETROSPECTIVA DESCRIPTIVA**.

**UNIVERSO DE TRABAJO**

" Las trabajadoras con ausentismo de uno ó mas dias durante el año de 1994, del Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social ".

**TECNICA PARA CONTROLAR LAS DIFERENCIAS  
ENTRE LOS  
SUJETOS DE ESTUDIO**

**" Selección Homogénea "**

**TECNICAS PARA CONTROLAR LAS DIFERENCIAS  
SITUACIONALES**

**" ALEATORIZACION "**

**CRITERIOS DE INCLUSION, NO INCLUSION Y EXCLUSION DE LOS  
SUJETOS EN ESTUDIO**

**CRITERIOS DE INCLUSION:**

Que fuera personal femenino del Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social, que haya tenido ausentismo por un solo día ó más durante el año de 1994.

**CRITERIOS DE NO INCLUSION:**

Personal del sexo masculino del Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Que no hayan tenido ausentismo laboral durante el año de 1994.

Ser menor de 18 años y del sexo femenino

**CRITERIOS DE EXCLUSION:**

Que haya habido pérdida de la nómina del Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social del año de 1994.

Que hayan alteraciones de la nómina del Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social durante el año de 1994.

Que del personal femenino seleccionado se rehuse a contestar la encuesta.

**CARACTERISTICAS DEL GRUPO EXPERIMENTAL**

Que sean trabajadoras del sexo femenino del Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social, que hayan tenido ausentismo laboral de por lo menos un día durante el año de 1994.

#### PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA MUESTRA

Se elaboró un protocolo de investigación que fue revisado y autorizado por el asesor de tesis.

A continuación se solicitó la autorización, para que se efectuara el estudio en el Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social procediendo a entrevistarse con el jefe de personal, de dicha unidad, para solicitar la nómina del personal adscrito; del total del personal se seleccionó exclusivamente al sexo femenino, y se estudió al 100% de las mismas, seleccionando al personal que tuvo desde una falta justificada ó nó, en el transcurso del año de 1994; con posterioridad se les solicitó su ingreso al estudio, previa explicación y aceptación por escrito de cada una de las trabajadoras, quedando constituido nuestro grupo por el número de trabajadoras que aceptaron y que reunieron los criterios de inclusión.



## DETERMINACION ESTADISTICA DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$N = n.$$

**ANALISIS ESTADISTICO DE LA INFORMACION QUE SE OBTUVO**

Se aplicaron pruebas de estadística descriptiva tales como, media, mediana y moda; desviación estandar y porcentajes. Para comprobación de hipótesis, se aplicó la prueba de media, mediana y moda; desviación estandar; frecuencia absoluta y frecuencia relativa.

**HIPOTESIS ESTADISTICA:**

**Ho.** No existe asociación entre factores de riesgo y el ausentismo.

**Ha.** Existe asociación entre factores de riesgo y ausentismo.

## RESULTADOS

En el presente trabajo se estudiaron a treinta y cuatro trabajadoras que presentaron ausentismo durante el año de 1994 a su centro laboral Hospital General de Zona número 29 del I.M.S.S, y las otras dieciseis, quedaron excluidas de la muestra por ser menores de 18 años, por ser madres solteras, por tener más de ocho hijos y principalmente, porque no aceptaron contestar la encuesta (tuvieron diferentes temores); y de los factores de riesgo analizados en el presente trabajo fueron los siguientes: edad promedio de las trabajadoras fue de 18 a 67 años, de las cuales el porcentaje de edad mayor fue entre 28 a 37 años de de edad, con una frecuencia absoluta de 15 y una frecuencia relativa de 44.1%; con una media de 34.91 y una desviación estandar de 11.22. (Gráfica 1). Número de hijos, éste fue de 1, con una frecuencia absoluta de 7 y una frecuencia relativa de 31.8%; una media de 2.13 y una desviación estandar de 1.21. (gráfica 2). Edad de los hijos:en éste factor de riesgo el porcentaje mayor fue en el que la edad de los hijos de las trabajadoras con ausentismo fue de 6 a 10 años de edad, con una frecuencia absoluta de 11 y una frecuencia relativa del 50%; con una media de 8.4 y una desviación estandar de 4.9. (gráfica 3).

Estado civil: El porcentaje en éste factor de riesgo el mayor fue en trabajadoras casadas, con una frecuencia absoluta de 18 y una frecuencia relativa de 52.9%; con una media de 8.5 y una desviación estandar de 4.9. (gráfica 4).

El grupo predominante con respecto al número de dependientes económicamente de las trabajadoras con ausentismo, fue de tres dependientes, con una frecuencia absoluta de 12 y una relativa de 35.2%; con una media de 2.5 y una desviación estandar de 1.13. (gráfica 5).

En cuanto a la antigüedad en el Instituto Mexicano del Seguro Social, el grupo predominante fue de 11 a 15 años de antigüedad, con una frecuencia absoluta de 12 y una frecuencia relativa de 35.2%; con una media de 5.8 y una desviación estandar de 5.5. (gráfica 6). Las trabajadoras con antigüedad en el Hospital General de Zona número 29 del I.M.S.S., que corresponde de 1 a 5 años de antigüedad, fueron las más frecuentes, con una frecuencia absoluta de 13 y una frecuencia relativa de 38.2%; con una media de 5.6 y una desviación estandar de 4.8. (gráfica 7).

Por último, en el concepto de antigüedad en el puesto de trabajo, el grupo de trabajadoras con una antigüedad de 1 a 5 años, fueron las de mayor ausentismo, con una frecuencia absoluta de 18 y una frecuencia relativa de 52.9%; con una media de 5.6 y una desviación estandar de 6.9. (gráfica 8).

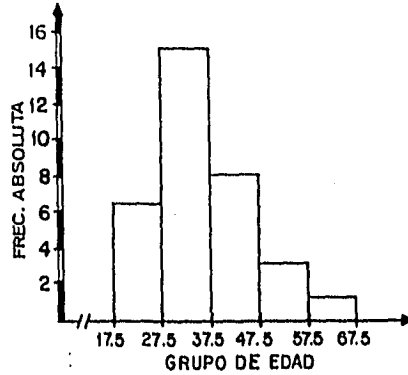
Con respecto a los demás factores de riesgo estudiados se encuentra el salario, en cuyo porcentaje mayor fue en trabajadoras que perciben de 3 salarios mínimos (gráfica 9); así como el desempeño de otras actividades extralaborales remunerables, en las que la mayoría de éstas personas, no desarrollan dichas actividades.

Y en cuanto a las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con su jefe inmediato, no obtuvimos respuesta alguna ( como se mencionó en los criterios de exclusión, tal vez no contestaron por temor a ser comprometidas con dicha información).

Gráfica 1

**GRAFICA DE FRECUENCIA DE EDAD DE LAS TRABAJADORAS QUE PRESENTAN AUSENTISMO**

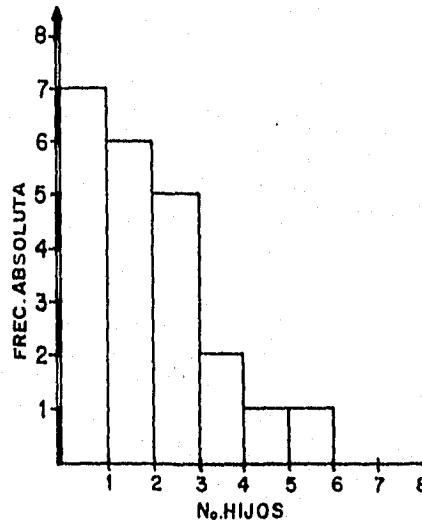
GRUPO DE EDAD	FRECUENCIA	$\bar{x}$	D.E.
18 - 27	7	34.91	11.22
28 - 37	15		
38 - 47	8		
48 - 57	3		
58 - 67	1		



Gráfica 2

**GRAFICA QUE REPRESENTA EL NUMERO DE HIJOS DE LAS TRABAJADORAS CON AUSENTISMO.**

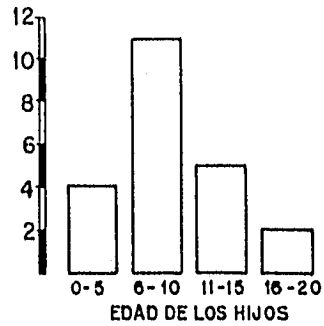
NUMERO DE HIJOS	FRECUENCIA DE TRABAJADORAS	$\bar{x}$	D.E.
1	7	2.13	1.21
2	6		
3	5		
4	2		
5	1		
6	1		
7			
8			



Gráfica 3.

**EDAD DE LOS HIJOS DE LAS TRABAJADORAS CON AUSENTISMO, 1994**

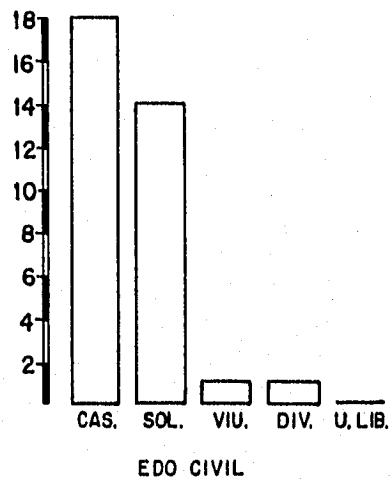
EDAD DE LOS HIJOS	FRECUENCIA	$\bar{x}$	D.E.
0-15	4	8.4	4.9
6-10	11		
11-15	5		
16-20	2		



Gráfica 4.

**ESTADO CIVIL DE LAS TRABAJADORAS CON AUSENTISMO**

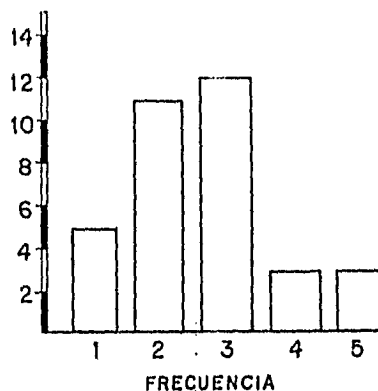
ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	$\bar{x}$	D.E.
CASADA	18	8.5	9.4
SOLTERA	14		
VIUDA	1		
DIVORCIADA	1		
UNION LIBRE	0		



Gráfica 5.

**NUM. DE DEPENDIENTES ECONOMICAMENTE DE LAS MUJERES CON AUSENTISMO, 1994.**

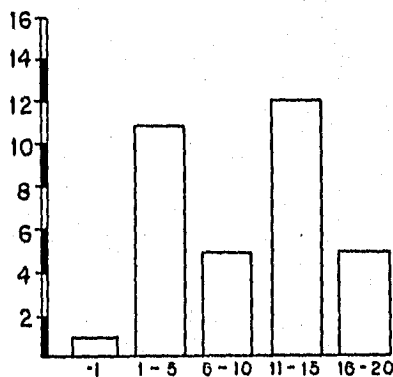
DEPENDIENTES	FRECUENCIA	$\bar{X}$	D.E.
1	5	2.5	1.13
2	11		
3	12		
4	3		
5	3		



Gráfica 6

**ANTIGUEDAD EN EL IMSS DE LAS TRABAJADORAS CON AUSENTISMO, 1994.**

ANTIGUEDAD EN EL I.M.S.S (años)	FRECUENCIA	$\bar{X}$	D.E.
-1	1	5.8	5.5
1 - 5	11		
6 - 10	5		
11-15	12		
16-20	5		

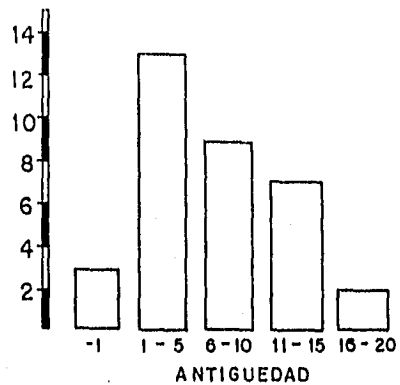




Gráfica 7.

**ANTIGUEDAD EN EL H.G.Z. 29 DE LAS TRABAJADORAS CON AUSENTISMO, 1994.**

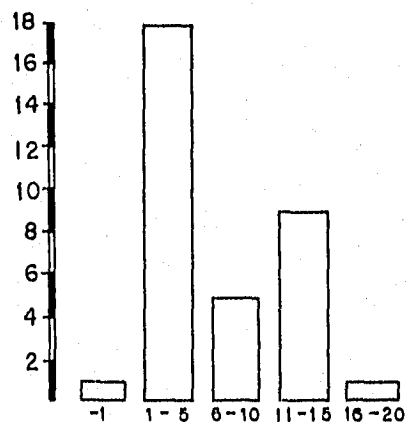
ANTIGUEDAD EN EL H.G.Z. 29	FRECUENCIA	$\bar{X}$	D.E.
-1	3	5.6	4.8
1 - 5	13		
6 - 10	9		
11 - 15	7		
16 - 20	2		



Gráfica 8.

**ANTIGUEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO EN TRABAJADORAS CON AUSENTISMO, 1994**

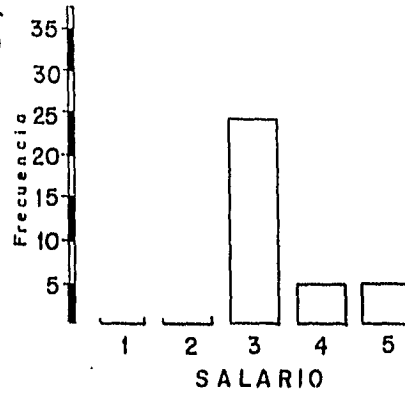
ANTIGUEDAD EN EL PUESTO (años)	FRECUENCIA	$\bar{X}$	D. E.
-1	1	5.6	6.9
1 - 5	18		
6 - 10	5		
11 - 15	9		
16 - 20	1		



Gráfica 9

**SALARIOS DE LAS TRABAJADORAS CON AUSENTISMO ,  
1994 .**

Nº.DE SALARIOS	FRECUENCIA	$\bar{X}$	D. E.
1	0	5.8	10.40
2	0		
3	24		
4	5		
5	5		



## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	F E C H A S																														
	15 NOVIEMBRE														15 DE DICIEMBRE																
	15	16	17	20	21	22	23	24	27	28	30	1	4	5	6	7	8	11	12	13	14	15	18	19	20	21	22	23	26	27	28
<i>Entrevista c/Jefe del HGZ N. 29</i>	■	■	■																												
<i>Revisión del A.P.S.</i>				■	■	■	■																								
<i>Elaboración y aplicación de cuestionarios</i>								■	■	■	■																				
<i>Vaciado de datos en Sobana</i>														■	■																
<i>Análisis de resultados</i>															■	■															
<i>Análisis estadístico</i>																■	■														
<i>Análisis de Resultados y Conclusiones</i>																					■	■									
<i>Meconografiado</i>																						■	■	■	■	■	■	■	■	■	

Realizado     
  Por Realizar

AMBITO GEOGRAFICO EN EL QUE SE  
DESARROLLO  
LA INVESTIGACION

HOSPITAL GENERAL DE ZONA NUMERO 29, DELEGACION NUMERO 2 DEL  
VALLE DE MEXICO, DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

RECURSOS HUMANOS QUE SE UTILIZARON

ALUMNA DEL SEGUNDO AÑO DE RESIDENCIA EN LA ESPECIALIDAD DE  
MEDICINA DEL TRABAJO:

ASESORA DE TESIS.

RECURSOS MATERIALES QUE SE EMPLEARON

- MATERIAL DE OFICINA

- COMPUTADORA

- PROGRAMAS ESTADISTICOS

- NOMINAS.

### FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

El presente proyecto está financiado con los recursos propios que el Instituto otorga a los servicios de Salud en el Trabajo.

**CONSIDERACIONES ETICAS APLICABLES AL ESTUDIO**

Se tomaron en consideración la declaración de Helsinky, la modificada de Tokio y la Ley General de Salud vigente.



**LIMITE EN TIEMPO DE LA INVESTIGACION**

Noviembre a diciembre de 1995.

### CONCLUSIONES

En la literatura internacional, también se hace mención de ausentismo como sinónimo de enfermedad, sin embargo, hace hincapié de que la mujer hispana a diferencia de las de otra nacionalidad, se caracteriza por ser más sentimental y abnegada tradicionalmente, desde que contrae matrimonio; aun cuando trabaje es la responsable de la atención del hogar, así como del cuidado de los hijos desde que nacen hasta que éstos forman una nueva familia y que en la mayoría de los casos, los siguen atendiendo por toda la vida.

Concluimos en el presente trabajo, que los factores de riesgo analizados como son la edad, número de hijos, edad de los hijos, estado civil, antigüedad en el Instituto, en su adscripción; la antigüedad en el puesto de trabajo, salario, empleo ó desempleo del cónyuge, aumentan la probabilidad de hechos desfavorables, es decir, que las personas sin enfermar, pero expuestas a éstos factores de riesgo, se ausentan lo que es sinónimo de enfermedad.

Así concluimos, que los factores de riesgo psicosociales, al igual que los riesgos de trabajo y las enfermedades generales, forman un vínculo que es **ENFERMEDAD Y AUSENTISMO LABORAL**.

Como se observa, la mayor frecuencia de mujeres con ausentismo laboral comprende al intervalo de 28 a 37 años de edad, con un porcentaje del 78%, una desviación estandar

de 2.8, por lo que se comprueba, que la edad de las trabajadoras, de igual forma el número de hijos que fué de 1, con una frecuencia absoluta de 7 y una relativa de 31.8%; la edad de los hijos que fué de 6 a 10 años, con una frecuencia absoluta de 11; el estado civil, siendo las casadas el que predominó, con una frecuencia absoluta de 18; el número de dependientes económicos el cual fué de 3; la antigüedad en el instituto, que fué de 11 a 15 años con una frecuencia absoluta de 12; la antigüedad en la unidad de adscripción, siendo ésta de 1 a 5 años con una frecuencia absoluta de 13; la antigüedad en el puesto, predominando con una frecuencia absoluta los de 1 a 5 años y por último, las trabajadoras que perciben más de tres salarios mínimos, si son factores de riesgo que se asocian con AUSENTISMO LABORAL.

## DISCUSION

En éste estudio, comprobamos la relación estrecha que tienen los factores de riesgo estudiados con el ausentismo laboral.

Se menciona en la literatura internacional la práctica de exámenes médicos y psicológicos para valorar el desempeño en el puesto específico de trabajo, así como exámenes periódicos en personas que trabajan expuestos a factores de riesgo para enfermar de la columna vertebral; les practican exámenes clínicos y de laboratorio y analizan la sintomatología del trabajador con la patología. Esto psicológicamente, creándoles motivación y disminuyendo las tasas de ausentismo.

En el presente trabajo se recomiendan medidas preventivas para éstos factores de riesgo analizados en trabajadoras que laboran en el Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Programas preventivos enfocados a cada uno de los factores de riesgo mencionados.

Programas motivacionales; reconocimiento público de sus labores desarrolladas, así como de puntualidad y asistencia.

Programa de planificación familiar exclusivo de trabajadoras de dicha unidad.

A diferencia de los resultados obtenidos en las publicaciones de Martínez Carranza y Suárez Briseño en los que el mayor ausentismo en relación al estado civil es en solteras en contraste con nuestro trabajo en el que predomina en las casadas, probablemente por situaciones socioculturales distintas(3).

De igual forma, se presentó mayor ausentismo en trabajadoras con mayor aporte familiar, sin tener otro empleo remunerativo extralaboral, contra los resultados obtenidos en el nuestro en el que el tener otra actividad remunerativa, no fue condicionante de ausentismo.

Habría que realizar encuestas ó cuestionarios a dichas trabajadoras, orientados a investigar factores psicosociales y variables tales como si un mayor poder adquisitivo, radicar en provincia, conducta no punitiva en la mujer, seguridad económica y familiar, y contrastado con un grupo comparativo que tuviera variables contrarias a las mencionadas.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

**DIFUSION QUE SE DARA A LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO**

El protocolo servirá como tesis, para obtener el Diploma de Especialista en Medicina del Trabajo, mismas que serán entregadas a las bibliotecas Central y de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Se expondrá el trabajo en los Foros que las autoridades académicas consideren pertinentes.

## BIBLIOGRAFIA

1. Confr. Clases y conferencias impartidas durante el Curso de Especialización en Medicina del Trabajo. C.M.N. S XXI. 1994-1995.
2. Martínez Carranza MC. Calidad de la atención médica: Efectos de la inasistencia del personal de Salud. Rev Enf IMSS. 1992;5:37-43.
3. Suárez Briseño MT. Características del personal de enfermería y ausentismo no programado. Rev Enf IMSS. 1994; 6:37-8.
4. Taunton RL., Perkins S. Absenteeism in acute care hospitals. Nurs Manage. 1995;26(9):80-2.
5. Taunton RL., Hope K. Predictors of absenteeism among hospital staff nurses. Nurs Econ. 1995;13(4):217-29.
6. Malcom RM., Harrison J., Forster H. Effects of changing the pattern of sickness absence referrals in a local authority. Occup Med Oxf. 1993;43(4):211-5.
7. Wise LC. The erosion of nursing resources: Employee withdrawal behaviors. Res Nurs Health. 1993;16(1):67-75.
8. Rogers JE., Hutchins SG., Johnson BJ. Nonpunitive discipline. A method of reducing absenteeism. J Nurs Adm. 1990;20(7-8):41-3.
9. Buchan J. Rewarding nurses for good attendance. Nurs Stand. 1995;9(41):30.
10. Donabedian A. La calidad de la atención médica. Definición y métodos de evaluación. México: La Prensa Médica Mexicana, 1984. 250p.

11. De Gortari E. El conocimiento científico. El método de las ciencias. México: Grijalvo, 1978. pp 11-3.
12. W Daniel W. Bioestadística base para el análisis de las ciencias de la salud. 5a ed. México: UTEHA, 1995.
13. Murray R. Estadística. México: Publimex, 1979. 357p.
14. Instituto Mexicano del Seguro Social, Jefatura de Medicina del Trabajo, Departamento de Apoyo Educativo y Formación de Recursos Humanos. Declaración de Helsinki modificada por Tokio adoptada por la XVIII Asamblea Médica Mundial. México: IMSS, 1994. pp 1-7.
15. Hernández Pérez N., Soto Navarro O., Bizueto Rosas H. Comparación de ausentismo entre mujeres y hombres que laboren en el Hospital General de Zona número 29 del Instituto Mexicano del Seguro Social. ( En Prensa ).
16. México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 28 ed. México: Berbera, 1994. 188p.
17. México. Ley Federal del Trabajo. 28 ed. México: Berbera, 1994. 509p.
18. México. Ley General de Salud. 10 ed. México: Porrúa, 1993. 1172p.
19. Kerlinger NF. Problemas e hipótesis. Investigación del Comportamiento. México: Interamericana, 1973. pp 11-7.
20. Rojas SR. Reflexiones sobre el proceso de la investigación científica. México: Trillas, 1982. pp 21-32.