

11225 / 71



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

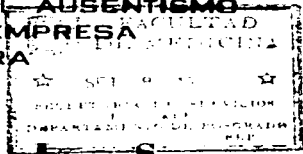
FACULTAD DE MEDICINA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
JEFATURA DE SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO
CENTRO MEDICO NACIONAL SIGLO XXI

FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN UNA EMPRESA MAQUILADORA

Vobo.

Acusada

1985



T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO

P R E S E N T A

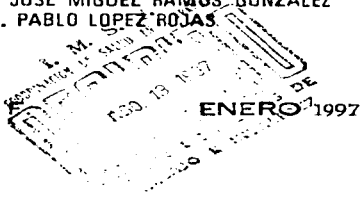
DRA. GEORGINA BARROETA MEJIA

TUTORES: DR. JOSE MIGUEL RAMOS GONZALEZ
DR. PABLO LOPEZ ROJAS



IMSS

MEXICO, D.



TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIAS

A mi Madre:

**Gracias por tu apoyo y por esa
confianza que en mí tienes,
porque sé que tú eres única
te brindo este gran salto,
el cual es importante en mi vida.**

A mi Padre y Abuelo:

**A mi Esposo e Hijos:
Con todo mi amor y agradecimiento
por el apoyo que me brindaron
para llegar al fin del objetivo.**

Un gran y eterno agradecimiento a los:
Dr. Alberto Aguilar Salinas
Dr. Tomas Rodriguez Ramirez
Dra. Maria de Jesús Rodriguez Rivera.
Ing. Guillermo Landa Piedra.
Dra. Martha Luz Montes de Oca Lerma.
Dr. Enrique Maliachi y Velasco.
Dr. Bernardo Salazar Schettino.
Por su valiosa ayuda para integrar
mi preparación.

Con un agradecimiento muy especial a:
Dr. JOSE MIGUEL RAMOS GONZALEZ
Dr. PABLO LOPEZ ROJAS
Impulsores de mis afanes,
asi como de la concepción
y realización de este trabajo

**A la Matemática Margarita Jiménez Villarruel:
por su valiosa asesoría en la elaboración y
análisis de datos estadísticos.**

**A mis maestros y quienes con su cariño,
limpios propósitos y ejemplos, me impulsaron
y me mantuvieron en la línea ascendente
del estudio.**

**A mis Hermanos y Tíos:
Por sus consejos que no me permitieron
claudicar con mis propósitos, sólo me
resta decirles
Gracias.**

INDICE

I.	ANTECEDENTES	1
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
III.	OBJETIVO	10
IV.	SUJETO, MATERIAL Y METODOS	11
	IV.1. Diseño de la Investigación.	
	IV.2. Descripción de la muestra.	
	IV.3. Determinación de variables.	
	IV.4. Definición operativa de las variables.	
	IV.5. Descripción general del estudio o procedimientos	
	IV.6. Estudio del reconocimiento de la empresa.	
V.	ASPECTOS ETICOS	26
VI.	ASPECTOS ESTADISTICOS	27
VII.	RESULTADOS	28
VIII.	CONCLUSIONES	31
IX.	DISCUSION	43
X.	BIBLIOGRAFIA	44
XI.	ANEXOS	

I. ANTECEDENTES

La relación entre salud y trabajo se conocían desde la antigüedad, aunque puede considerarse que fue el médico italiano Bernardo Ramazzini (1633 - 1714) quien se preocupó por estos problemas. Posteriormente, con la Revolución Industrial en que aumentaron los riesgos de la salud de los trabajadores por el manejo de la maquinaria, por las condiciones deplorables de trabajo y explotación, sobre todo de mujeres y niños, fue necesario dictar disposiciones para proteger a los obreros

En un inicio, la Salud Ocupacional se denominó Higiene Industrial, porque se trataba principalmente de medidas higienicas aplicadas en la industria para prevenir los accidentes y enfermedades que como consecuencia del trabajo se presentaba en las fábricas con los trabajadores. Se ha denominado también Higiene del trabajo por referirse no solo al ámbito industrial sino a todos los sitios laborales

Más recientemente al considerar que no bastan las medidas higienicas sino que se requiere la acción de los diversos campos de la medicina, se le llamó Medicina del Trabajo, sin embargo, este concepto aun resulta incompleto porque en estas actividades no sólo interviene el equipo médico, también participa el toxicólogo, trabajador social, sociólogo, psicólogo, etc es decir, en realidad es un campo en el que intervienen, la medicina, la química, la ingeniería, sociología, relaciones humanas, etc . Por lo cual en la actualidad se le conoce como Salud Ocupacional (1)

La Organización Internacional del Trabajo en 1950 manifestó como objeto de la Medicina del Trabajo "promover y mantener el mas alto grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud por las condiciones de su trabajo, protegerla en su empleo contra los riesgos resultantes por la presencia de agentes perjudiciales, colocar al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo"

Por lo que la Salud Ocupacional no puede restringirse al cuidado de la salud del Trabajador en el centro de trabajo, aunque en la actualidad no es correcto separar artificialmente la salud del trabajador en el centro laboral y fuera de él, como si un individuo pudiera fraccionarse en dos. No hay duda que el trabajador es como todo hombre un ser biológico, psíquico y social y los problemas que pueda tener fuera del trabajo repercuten en sus actividades laborales (2)

La salud en el trabajo a diferencia de otras disciplinas se encarga de estudiar no sólo al hombre que trabaja, sino sus factores relacionados con trabajo, y entre este trayecto de factores estudiaremos a los factores causales del ausentismo laboral

El diccionario de la Real Academia Española entiende por absentismo o ausentismo a "La tendencia a estar ausente" Así se aplico esta palabra a los propietarios rurales que abandonaban el campo y tendian a vivir en las ciudades, y luego, desde la revolucion industrial, a los obreros que tendian a faltar al trabajo A mitad de nuestro siglo las empresas y los Estados comprobaron que el problema economico, laboral y social que planteaban las ausencias al trabajo no implicaba sólo a los "absentistas" Se entiende hoy por absentismo industrial el estudio de todas las ausencias al trabajo, sea por el motivo que fuere, y lo mismo si las producen los que tienen tendencia a ausentarse que los que no la tienen

Clases de Absentismo o Ausentismo.

Porque exige cada uno una consideracion y un tratamiento diferente, se divide el absentismo industrial en tres clases diferentes

1o Absentismo voluntario Incluye tanto las ausencias del que no ha querido acudir al trabajo como del que no lo ha hecho por tener que realizar una gestión personal, atender a un enfermo, atender a sus hijos, familiar, disfrutar de un permiso extra, acudir a citas de reuniones sindicales o del jurado de empresa, por motivos religiosos, etcetera. O sea, toda ausencia de trabajo que no este justificada por patologia

2o Absentismo por enfermedad Incluye todas las ausencias por enfermedad real o invocada Incluye solo las enfermedades comunes, o sea, aquellas que no figuran en el cuadro legal de enfermedades profesionales Incluye, aunque en el estudio estadístico se deben tabular aparte, los casos de embarazo normal o patológico Incluye las ausencias necesarias para que un medico consiga un diagnóstico

3o Absentismo por patologia profesional Incluye todas las ausencias por accidente de trabajo y por enfermedad profesional.(3)

Esto significa que la ausencia en el trabajo puede estar vinculada a la existencia de una enfermedad o de un accidente (de trabajo o no) pero sin embargo no toda ausencia en el trabajo obedece a la existencia exclusiva de un padecimiento físico y/o mental. En efecto existe un conjunto de factores que influyen en el ausentismo laboral, los cuales guardan relación con la organización de la empresa, la organización del estado de la sociedad y con problemas inherentes al individuo pero que de todos modos son el reflejo directo e indirecto de la organización estructural social y económica de la comunidad en donde se desenvuelven.(4)

El ausentismo o absentismo es la ausencia del trabajador en la empresa no ocasionada por la enfermedad, o licencia legal. En síntesis, se dice que el ausentismo es la suma de los periodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo.

Las causas y efectos de ausentismo son complejos, faltando aun estudios mas completos, acerca del analisis de sus valores reales, identificación de sus tipos, calidad, magnitud y repercusion en la productividad. Se asombran cuando relacionan porcentualmente el total de horas de ausentismo con el numero correspondiente de hombres-horas-trabajadas, principalmente porque el ausentismo se refiere a la ausencia en momentos en que los empleados deberian estar trabajando normalmente y no incluye las vacaciones regulares, ausencias debidas a accidentes en el trabajo y otros motivos que dependen de la propia organización.

Otros aspectos importantes y que se deben considerar 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 estímulos, en las condiciones desagradables de trabajo, en la precaria integración del empleado a la misma organización y en los impactos psicologicos de una dirección deficiente o diferente a la preponderante.

Entre las principales causas de ausentismo, se han identificado a:

- 1.-Enfermedad efectivamente comprobable
- 2.-Enfermedad no comprobable
- 3.-Razones de caracter familiar diversas.
- 4.-Retrazos involuntarios por motivos diversos (tránsito vehicular, accidentes viales, etc.)
- 5.-Faltas voluntarias por motivos diversos.
- 6.-Fallecimiento del empleado
- 7.-Jubilación
- 8.-Desvinculación de la empresa por cualquier motivo.
- 9.-Licencias por diversos motivos.
- 10.-Abandono involuntario del empleo. (huelgas, encarcelamientos, etc.).
- 11.-Otros.

Factores intrínsecos del ausentismo.

1.-*Nivel de empleo.* Cuando el régimen de oferta de recursos humanos, aumenta la tendencia es hacia una reducción del ausentismo, probablemente sea porque los empleados temen ser despedidos o castigados

2.-*Salarios.* Los salarios y/o otras prestaciones constituyen un estímulo para obtener un mejor nivel de asistencia. Por otra parte se ha observado lo contrario, o sea una relación directa entre los buenos salarios y el ausentismo.

Con respecto al salario debe estar basada en dos tipos fundamentales de verificación:

- 1) Si el aumento de salarios provoca fluctuaciones de ausentismo. Y,
- 2) Si los registros de los empleados con diferentes salarios acusan eventuales diferencias en los respectivos índices de ausentismo

1) *Sexo y situación familiar:* Algunos estudios demuestran mayor índice de ausentismo entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, en lo que concierne al ausentismo por responsabilidad familiar, el índice mayor pertenece a los hombres.

4.-*Edad.* Se dice que el mayor índice se presenta entre los empleados que tienen menos de 20 años de edad.

Por lo que se puede concluir que:

- a).- En las mujeres es mayor el índice de ausentismo que en los hombres.
- b).- El ausentismo en los trabajadores es más común los lunes y los viernes que los demás días de la semana.
- c).- La tasa de ausentismo aumenta en los días anteriores y en los días posteriores a los días de fiesta.
- d).- El ausentismo es mayor en las oficinas que en las fábricas.
- e).- El tiempo y tipo de traslado del trabajador de su casa a la oficina es un motivo de ausentismo.

f).- El ausentismo es menor en los días de calor.

g).- Los trabajadores de empresas grandes faltan más que los de empresas pequeñas.

h).- Las enfermedades respiratorias (la mayoría de las veces, resfriados) causan 50% de las ausencias y son responsables por el 30% del tiempo perdido.

i).- Los empleados que faltan mucho el primer año de trabajo generalmente continúan faltando en los años siguientes

Desde el punto de vista administrativo el ausentismo está relacionado con:

- 1.- Falta de libertad sobre problemas del cargo con el supervisor.
- 2.- Falta de sentimiento de solidaridad del grupo.
- 3.- Insatisfacción en cuanto a las oportunidades para la promoción.
- 4.- Insatisfacción en cuanto al salario
- 5.- Falta de reconocimiento por el buen desempeño.
- 6.- Insatisfacción con las medidas administrativas (supervisión).

Por lo antes mencionado es necesario considerar al personal como una persona más de la institución, la cual tiene necesidades personales, y dentro de la empresa, él desea el mayor apoyo por parte de sus jefes y de la institución para la cual labora (5).

Se han realizado diversos estudios para encontrar características y factores que se asocian al personal que se ausenta de su área laboral.

Se realizó un estudio sobre la capacidad física idónea y ausentismo en oficiales de policía, en este estudio se llevó a cabo en 514 policías, los cuales se les trata de investigar qué relación existe entre su capacidad física idónea y sus faltas en todo un año se tienen las siguientes variables: edad, sexo, condición física ideal así como una prueba de bicicleta ergonómica, se le realiza una prueba individual a cada oficial de policía no manifestando diferencias significativas entre el nivel de condición física total y ausentismo, reportando que 35 hombres quienes presentan menos condición física, tienen menos ausentismo que 34 mujeres delgadas, en las que se presenta más ausentismo (6).

En otro estudio sobre ausentismo se encontraron factores tales como:

Ausentismo debido a enfermedad, en este estudio, se comparan dos poblaciones con similares características, un grupo en una empresa particular y otro en una institucional con mismas actividades, y selección aleatoria para los participantes, y entre las condiciones más importantes que influyen en el ausentismo son:

- a) Sensación de desagrado en el trabajo.
- b) La organización del trabajo.
- c) El jefe del departamento (7)

Control del ausentismo

Debido a que existen complejos y numerosos factores que influyen sobre el ausentismo no es posible que exista un método simple que sirva para controlar este fenómeno. Sin embargo hay un extremo que está bastante claro, los médicos del trabajo y los auxiliares técnicos sanitarios laborales no cabe esperar que asuman esta actividad ejecutiva. Su misión es la de poner sobre aviso tanto al patrón como a los trabajadores acerca de como puede reducir al mínimo sus ausencias laborales

Cualquier programa de control del ausentismo efectivo deberá estar concebido para detectar problemas específicos, lo que requerirá la existencia de tres características principales: En primer lugar una información adecuada, es decir, un sistema fiable y suficientemente claro acerca de los registros de ausentismo de los trabajadores conjuntamente con la posibilidad de determinar los índices de frecuencia y la gravedad en los diversos grupos de operarios. El establecimiento de normas adecuadas de asistencia dependerá de la evidencia local

El segundo principio para un control efectivo del ausentismo consistirá en el establecimiento de una actitud correcta a todos los niveles.

El tercero y último es igualmente importante, que exista una política de personal adecuada en el seno de la empresa y que se establezcan procedimientos para detectar las necesidades locales y para cubrir todos los aspectos del ausentismo. Aquí es donde el papel de un servicio médico de empresa puede brindar una inestimable ayuda, tanto en términos de preservar la salud de todos los empleados, como de proporcionar los medios efectivos para ayudar a los trabajadores. El medio idóneo de proporcionar dicha ayuda por parte del médico consistirá en ver a los empleado el primer día que vuelven a trabajar después de una ausencia. La finalidad de este tipo de reconocimientos es la de comprobar que el trabajador o la trabajadora están capacitados para retornar a su actividad laboral o si por el contrario, sería conveniente hacer alguna modificación. Las recomendaciones al propio trabajador, pueden reducir las ausencias repetidas y mejorar la eficacia y la productividad. (8)

Riesgo se refiere, generalmente a la probabilidad de algún hecho desfavorable este término se utiliza en un sentido más restringido para describir la probabilidad de que personas sin enfermar, pero expuestas a ciertos factores (factores de riesgo contraigan la enfermedad). Los factores de riesgo que están asociados con un riesgo aumentado de contraer una enfermedad se llaman factores de riesgo.

Existen varias clases de factores de riesgo. Algunos, como las toxinas, los agentes infecciosos, y los fármacos se encuentran en el medio ambiente físico, otros forman parte del medio social p.e. se ha demostrado que la disgregación de la familia, la alteración de rutinas diarias y cambios culturales aumentan las tasas de enfermedades, no solo enfermedades emocionales sino también físicas. Otros factores de riesgo dependen del comportamiento o estilo de vida; entre ellos el tabaquismo, la inactividad y el conducir sin cinturón de seguridad.

Exposición a un factor de riesgo significa que una persona ha entrado en contacto o convive con el factor en cuestión o que lo ha manifestado antes de desarrollar la enfermedad o el efecto nocivo.

Predicción: Los factores de riesgo se utilizan, en primer lugar para predecir la enfermedad. La calidad de estas predicciones depende de la similitud de las personas en quienes se basa la estimación o en las personas para quienes se hace la predicción.

Los factores de riesgo no son generalmente predictores tan fuertes de enfermedad como lo son los hallazgos clínicos de enfermedad temprana.

Diagnóstico: La existencia de un factor de riesgo aumenta la probabilidad de que se padezca una enfermedad. Conocimiento del riesgo por lo tanto, puede ser utilizado en el proceso diagnóstico, puesto que el aumento de la prevalencia de la enfermedad entre los pacientes examinados es una manera de mejorar el rendimiento.

Prevención: Si un factor de riesgo también es causa de una enfermedad, su eliminación puede usarse para prevenir la enfermedad, sea o no conocido el mecanismo por el cual se produce esta (9).

Con el marco de referencia presentado, nos planteamos el siguiente problema

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿ Cuáles son los factores laborales, sociales, personales asociados al ausentismo laboral en las trabajadoras de una empresa maquiladora?

III. OBJETIVO.

Identificar los factores laborales, sociales, personales asociados con el ausentismo laboral en las trabajadoras de una empresa maquiladora.

IV. SUJETO, MATERIAL Y METODOS.

Diseño de la investigación.

Para los objetivos planeados se realizó un estudio de tipo observacional, descriptivo transversal, y retrospectivo. A través de una encuesta.

Descripción de la muestra.

Este estudio se efectuó en una empresa maquiladora de ropa que está ubicada en el Oriente de la Ciudad de México, teniendo como objeto de estudio a las trabajadoras de la empresa de todas las áreas, cuyo universo fue de 181, de las que decidieron participar en el estudio fueron 80, quedando de esta manera integrada la muestra final.

Criterios de Selección.

Criterios de inclusión

Se incluyeron trabajadoras de todas las áreas de una empresa maquiladora que presenten ausentismo laboral.

Se incluirán a las trabajadoras que acepten participar en el estudio.

Criterios de no inclusión.

Trabajadoras sin ausentismo

Trabajadoras que no tengan encuesta completa

Trabajadores del sexo masculino.

Criterios de exclusión.

Las trabajadoras que no cumplan con los criterios de inclusión

Trabajadoras que decidan no participar en el estudio una vez incluidos.

Que decidan abandonar el estudio voluntariamente durante el transcurso del mismo.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra se obtuvo en forma aleatoria, de las trabajadoras de esta empresa maquiladora las cuales hayan presentado ausentismo laboral, que decidieran participar en el estudio; no se hizo cálculo de tamaño de la muestra, sino que se incluyeron todas las trabajadoras que decidieron participar voluntariamente en nuestro estudio.

DETERMINACION DE VARIABLES.

Variable Dependiente: Ausentismo laboral.

Variable Independiente: Edad, Antigüedad laboral, Escolaridad, Estado civil, Número de hijos, Edades de los hijos, Tiempo de traslado de su domicilio al trabajo, Su salario es el único aporte económico al hogar, Cuenta con otro trabajo remunerable, Tiene quien le cuide a sus hijos mientras labora, Quién se los cuida, Incapacidades en el último año, Cuantos días, Porque motivo, Faltas en el último año, Porque motivo, En el último mes cuantos días ha faltado.

DEFINICION OPERATIVA DE VARIABLES

Variable dependiente: Se considerara como Ausentismo laboral en trabajadoras de una empresa maquiladora, para el presente trabajo a la ausencia del trabajador de su puesto específico de trabajo, siendo esta por cualquier motivo

Variable Independiente Edad, numero de años cumplidos al momento del estudio.

Antigüedad laboral Número de años cumplidos por el trabajador en el puesto de trabajo

Escolaridad Número de años que ha cursado en la escuela

Estado civil Situación Jurídica, social, real en que se encuentran las trabajadoras.

Número de hijos Es el numero de hijos que tiene la trabajadora al momento de la encuesta aplicada

Edades de sus hijo Años cumplidos de los hijos de las trabajadoras.

Tiempo de traslado de su domicilio al trabajo Es el tiempo que ocupa el trabajador para llegar de su casa al trabajo

Su salario es el unico aporte economico al hogar Cantidad de dinero que proporciona a su casa, por el aporte directo de su salario

Otro trabajo remunerable Se considera a otro trabajo que tenga la trabajadora y que obtenga una remuneracion economica por su desempeño

Tiene quien le cuida a sus hijos mientras labora Se considero a si tiene o no una persona o personas que le cuiden a sus hijos mientras trabaja

Quien se los cuida Se considero a la persona especifica que les cuida a sus hijos mientras ella trabaja

Incapacidades en el último año Se consideró al numero de incapacidades oficiales en un año, derivadas de Enfermedad general o Riesgo de trabajo

Cuántos días: Se consideró al numero de días que le asignaron en la incapacidad.

Porqué motivo Se consideró a la causa por la que le dieron la incapacidad oficial.

Faltas en el último año: El numero de días que ha faltado en el año y que no estén amparadas por incapacidad oficial sino que fueron por otras causas.

En el último mes cuantos días ha faltado. Se consideró al numero de días que faltó en los últimos 30 días hábiles y previos al estudio

Causas de Ausentismo: Descripción de los motivos por los que no acudió a laborar.

DESCRIPCION GENERAL DEL ESTUDIO.

Primeramente se diseñó el estudio a realizar, de acuerdo al problema planteado.

Enseguida se determinó la empresa que reunía las características para la realización del trabajo.

Se solicitó el permiso a las autoridades de la empresa, para el desarrollo del trabajo previa explicación de los objetivos, alcance y beneficios del trabajo, así como beneficios para la empresa.

Posteriormente se hizo un estudio general de la empresa con el fin de conocer las características generales, áreas de riesgo, distribución y características de los trabajadores, presencia de agentes, actos inseguros y condiciones peligrosas así mismo su distribución y características

Aplicándoseles una cédula encuesta durante los meses de Junio a Julio de 1996 a trabajadoras de cualquier área de producción, a las 80 trabajadoras que aceptaron participar en el estudio.

ESTUDIO DEL RECONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.

Antecedentes:

La empresa maquiladora de ropa, inicia actividades en el año de 1971 en el centro de la Ciudad de México, en un pequeño local, la cual estaba integrada por 6 personas y contaba únicamente con 5 máquinas de coser. Actualmente pertenece a un grupo corporativo integrado por 5 empresas teniendo un total de 703 trabajadores, siendo esta la más grande del grupo, localizándose en la Delegación Iztacalco en una superficie de 2600m² y contando con 341 trabajadores, así como un promedio de 300 máquinas de todos los tipos para la actividad de la confección. Siendo su capital cien por ciento mexicano.

En esta empresa se fabrica ropa de vestir para caballero del tipo: Blazer, Saco, Pantalón, Chaleco y trajes completos.

La materia prima utilizada es la siguiente: Polyester, lana, y microfibras, hilos, cierres, botones, broches, etiquetas, forros, entre otros.

El producto terminado tiene un destino para consumo nacional e Internacional siendo Estados Unidos y Brasil los principales mercados extranjeros, y a la fecha se agrega Italia como comprador.

Ubicación: Delegación Iztacalco

Razon Social: S.A. de C.V.

Registro Patronal: 0-10

Grado, Grupo y Riesgo: Clase II, Grupo 24, Grado de riesgo 15%, Fracción 242.

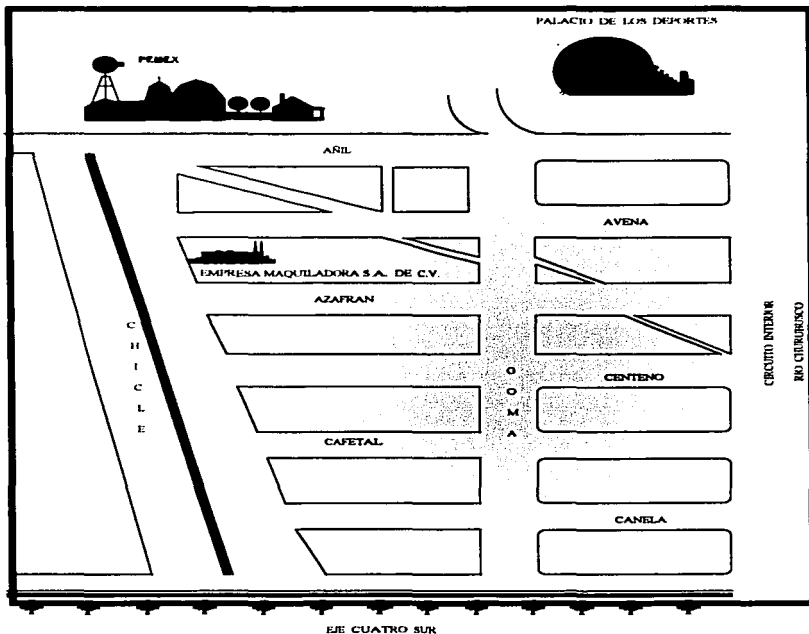
Procedencia del capital: Nacional.

Régimen de propiedad: S.A. de C.V.

Actividad económica industrial: Confección del vestido y manufactura de ropa en general.



CROQUIS DE LOCALIZACION DE LA EMPRESA MAQUILADORA



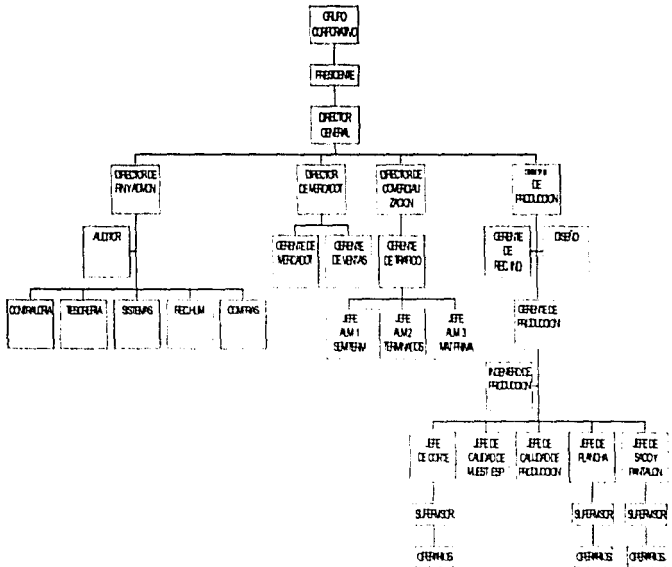
Tipo de construcción

La empresa tiene una superficie en terreno de 2600m² de los cuales el 95% está construido, el 5% restante es utilizado como estacionamiento, donde se efectúan maniobras de descarga de materia prima y carga de producto terminado para su distribución y venta. La construcción cuenta con 3 naves, con 25 años de funcionamiento y sin modificaciones importantes hasta la fecha. Las instalaciones fueron hechas expresamente para el giro industrial de la empresa, su estructura es de acero de columnas y trabes, los muros son de bloques de concreto y tabique de barro rojo, aplanados y cubiertos con pintura vinílica, el techo es de lámina pintada y translúcida, pisos de concreto armado y cubiertos con losetas vinílicas. Cuenta con iluminación natural y artificial a base de lámparas fluorescentes, y ventanas con vidrios transparentes, las líneas eléctricas se encuentran ocultas, el material de las puertas es tubular, para las escaleras el material es de concreto armado, las instalaciones hidráulicas y sanitarias están ocultas y entubadas con tubería de cobre.

Estructura Organizacional.

En este aspecto se resaltan los siguientes aspectos importantes dentro de su estructura organizacional: Es una estructura centralista, del tipo piramidal, en la cual se dan órdenes en forma vertical, existiendo escasa comunicación de los mandos directivos con los trabajadores, así como existe un gran desconocimiento de las normas de seguridad e higiene. Siendo su organigrama el siguiente:

ORGANIGRAMA



Información del personal.

Número total de trabajadores: 341 de los cuales 219 son del sexo femenino y 122 del sexo masculino. Siendo un 64% mujeres y 46% hombres.

Estado civil: del total de trabajadores, el 62% son solteros de estos un 45 % son hombres y el 55% restante son mujeres.

Edad promedio: 28 años.

Antigüedad promedio: 4 años.

Tipo de contratación: 205 son de base y 136 eventuales.

Lugar de nacimiento: Un 57% en el Distrito federal y el 43% restante en el Interior de la República.

El turno de trabajo es mixto con horario de 7:00 a 17:00 horas. Laborando de lunes a viernes y cuando la empresa lo requiere también horas extras.

El tiempo y sitio para tomar los alimentos es de 13:00 a 14:00 horas o de 13:15 a 14:15 horas siendo el sitio fuera de la empresa.

Distribución de trabajadores por áreas y puestos 1996.

Áreas y puestos.....	Número de trabajadores
Almacén de materia prima	8
Diseño y muestras.....	6
Tendido.....	12
Trazo.....	12
Corte.....	12
Foliado.....	5
Fusionado.....	16
Empaquetado.....	7
Alfíl.....	53
Hamilton.....	53
Pima.....	54
Preterminado.....	20
Planchado.....	57
Terminado.....	16
Almacén de producto terminado.....	1
Administrativos.....	7
Servicios.....	2
Total.....	341

Fuente. Encuesta aplicada en el periodo junio-julio de 1996.

Servicios Preventivos en la empresa.

La empresa solamente cuenta con extintores manuales portátiles colocados en cada una de las naves, no teniendo en su parte superior cartel de aviso.

No cuenta con servicio médico, sólo tiene un pequeño botiquín con algunos medicamentos los cuales son suministrados por las supervisoras cuando se requieren de ellos.

No existe comisión mixta de seguridad e higiene así como tampoco cuenta con servicio de comedor, vestidores y lockers.

No cuenta con brigadas contra incendios ni de primeros auxilios.

Su equipo de protección personal consta de sólo una bata de algodón que es proporcionada por la empresa como parte del uniforme o tal vez de equipo de protección personal.

Prestaciones y Salarios.

Cuenta con las prestaciones que marca la ley, entre ellas están: aguinaldo, seguro social, prima vacacional, reparto de utilidades, sus días de descanso son sábado y domingo.

Los salarios tienen como base el mínimo, sin embargo tienen opción a horas extras por lo que estos salarios varían desde 1 a 5 como se muestra en el siguiente cuadro:

Distribución del Salario de los trabajadores 1996.

SIN HORAS EXTRAS	PORCIENTO	CON HORAS EXTRAS	PORCIENTO
1 Salario mínimo	31%	1 Salario mínimo	3%
2 Salarios mínimos	56%	2 Salarios mínimos	33%
3 Salarios mínimos	10%	3 Salarios mínimos	46%
4 Salarios mínimos	2%	4 Salarios mínimos	12%
5 Salarios mínimos	1%	5 Salarios mínimos	5%
		Más de 6 salarios m.	1%

Fuente: Examen médico aplicado a los trabajadores en el período Junio-Julio 1996.

Además cuentan también con otras prestaciones, proporciona una despensa catorcenal, la cual se hace efectiva a partir de los 2 meses y medio de haber ingresado, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de puntualidad y asistencia; la despensa consiste en: 1 litro de aceite, 1 kilo de azúcar, una pasta dental, una lata de chiles, 1 paquete de cuatro rollos de papel para baño, 1 litro de leche y 1 kilo de arroz.

Cuenta con un fondo de ahorro del 5%, el cual el trabajador puede solicitar su uso cuando lo requiera.

Materias Primas.

La empresa maquiladora de ropa emplea para la confección de sus productos materiales diversos como: poliéster viscoso, poliéster rayón, poliéster lana, lana seda, microfibras, hilos, cierres, botones, broches, etiquetas, forros y entretela.

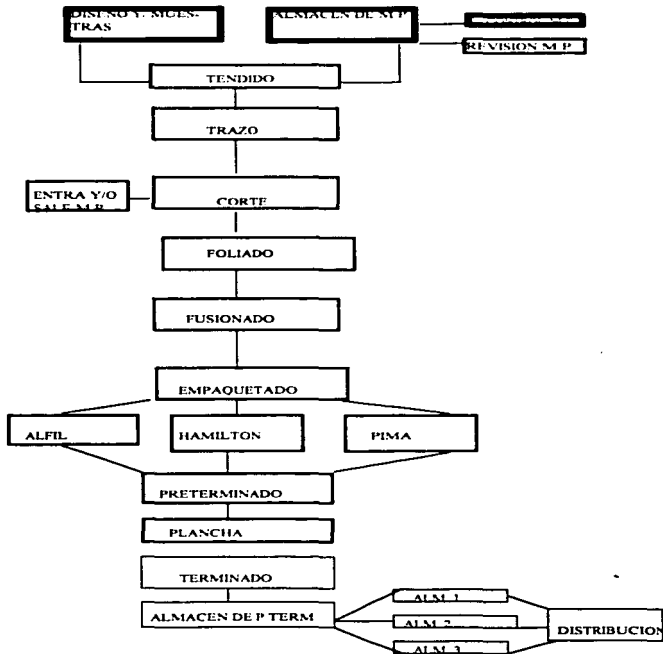
Proceso de Producción.

El proceso de producción es el siguiente:

- 1.- La materia prima se recibe en el almacén destinado para ello, previa verificación del control de calidad y de que cumpla con las especificaciones que solicita la empresa, permanece en ese lugar hasta ser utilizado por las siguientes áreas.
- 2.- Diseño y Muestra, es el lugar donde se realizan los trazos y se confecciona una muestra para verificar su calidad, una vez aprobada ésta pasa al área de.
- 3.- Tendido, aquí extienden las telas una sobre otra, a una altura aproximada de 3 a 5 centímetros, verificando que este alineada pasa a
- 4.- Trazo, encima de la tela se traza cada una de las partes que van a formar la prenda, procurando aprovechar todos los espacios y así reducir al mínimo el desperdicio de tela, ayudándose también de máquinas computarizadas, al completarse éste pasa.
- 5.- Corte, el cual es realizado a través de una sierra manual o de una máquina computarizada, una vez cortadas las diferentes piezas pasan a la mesa de
- 6.- Foliado, que es donde se les agrega un número para reconocer como se van a ensamblar las diferentes partes de una sola prenda, algunas de estas piezas se pasan al área de.
- 7.- Fusionado, en donde a través de calor se adhieren las telas de forro y así le dan mayor consistencia continuando al área de
- 8.- Empaquetado, aquí se forman los paquetes con las diferentes partes que integran una prenda haciendo bultos de 25 piezas cada uno para ser enviados a las siguientes áreas.
- 9, 10, 11.- Alfíl, Hamilton, Pima, en las cuales se distribuyen y cosen forros, sacos y pantalones respectivamente, de aquí pasan a
- 12.- Preterminado, es donde se efectúa la hechura del ojal, la aplicación de etiquetas y broches, continuando a
- 13.- Planchado, en donde se plancha toda la prenda y se envía al sitio de .
- 14.- Terminado, donde se pegan los botones y se realiza una inspección general de toda la prenda, y se quitan hilos pegados en las telas, pelusas y se meten en las bolsas de plástico, para después pasar a
- 15.- Almacén de Producto Terminado, sitio en el que permanecen no más de tres días de donde salen para su distribución.

El diagrama de bloques es el siguiente:

DIAGRAMA DE BLOQUES



Descripción de los puestos de trabajo

1.- Costurera: Recibe materia prima, con indicaciones de características de la confección, cantidad a producir y tiempo destinado para ello.

Mantiene su maquinaria en condiciones de funcionamiento.

Cose las piezas que forman una prenda, ensamblando cada una de las piezas verificando que queden ajustadas para que no haya deformaciones en la tela empleada.

Anota la cantidad de prendas elaboradas en su registro personal de producción.

Entrega a la ayudante general las prendas necesarias para continuar el proceso de producción.

Pregunta a su supervisora acerca de dudas sobre la confección de las prendas.

Guarda sus herramientas de trabajo y verifica que la maquinaria quede limpia y en condiciones para laborar al día siguiente.

2.- Planchadora Recibe las prendas que vienen del área de preterminado, las plancha abriendo las costuras, verifica que queden alineadas y que no haya arrugas.

Revisa que las prendas que le llegan para su planchado no tengan defectos en la confección de ser así, avisa a la supervisora.

Entrega a la ayudante general las prendas planchadas para que se realice el terminado.

3.- Ayudante General Recibe de las costureras las prendas en proceso de confección, para que les hagan volteado de las vistas, les recorten el material sobrante, retiren los hilos pegados o sobrantes, marquen sitios en donde van ojales y botones, colocando etiquetas.

4.- Supervisora: Recorre las áreas que son su responsabilidad, asesorando a las trabajadoras que lo soliciten, además de verificar que las actividades realizadas por cada una, estén bien, para que el producto terminado tenga un buen control de calidad.

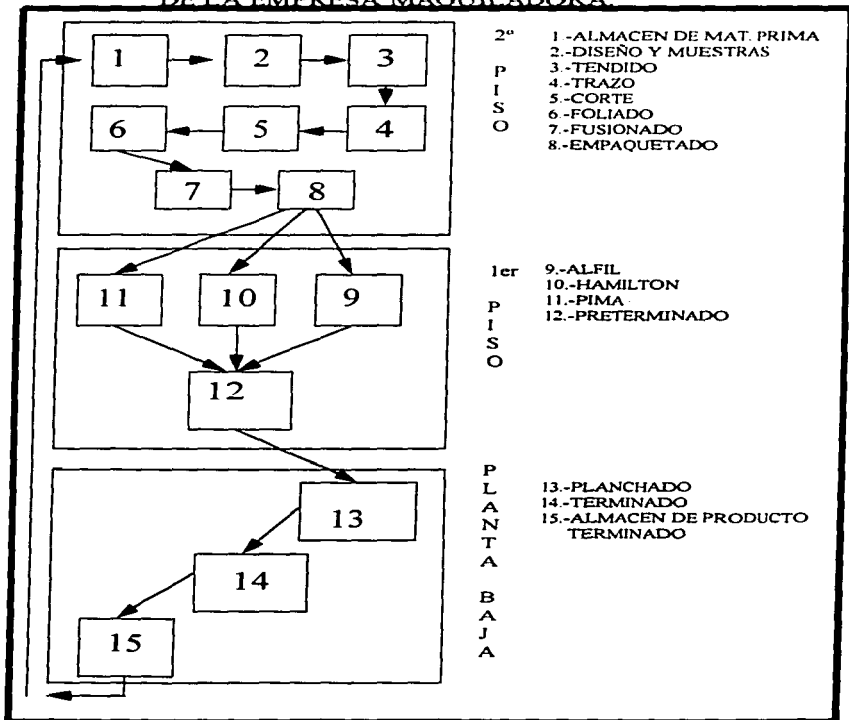
Se coordina con el jefe de producción en cuanto a los detalles del producto a confeccionar.

Lleva el control de producción de cada una de las trabajadoras.

Informa al área de personal sobre lo que cada trabajador produjo para que les sea pagado en su nómina; además de avisar acerca de las faltas que hay en su área, así como de algún otro detalle como: malestar físico de algún trabajador, baja productividad o problemática personal.

De acuerdo a que nuestra muestra va enfocada a 80 mujeres que realizan actividades varias dentro del proceso de producción, identificamos que sus áreas de trabajo y su ambiente laboral es constante, ya que realizan sus labores en el mismo sitio, por lo cual se describieron las actividades de los puestos de trabajo, señalando a continuación el diagrama de flujo del proceso de producción.

DIAGRAMA DE FLUJO DE LA EMPRESA MAQUILADORA



RECONOCIMIENTO SENSORIAL DE AGENTES

Los principales agentes que se encontraron en la empresa son:

Calor que proviene de las planchas de vapor

Ventilación e iluminación deficientes, principalmente en las áreas centrales del sitio de trabajo.

Humedad generada por las planchas de vapor tipo sastrería.

Contacto constante con electricidad y con maquinaria en movimiento.

Posición sedente y bipedestacion durante toda la jornada laboral.

Ruido el cual es percibido solo en sitios donde la maquinaria es grande, como en el lugar de la cortadora computarizada en el área de planchas de vapor tipo sastrería.

Además de los agentes mencionados, también existe la presencia de condiciones peligrosas, como el contacto con la maquinaria en movimiento o contactos de encendido y apagado de las máquinas; no existe señalamiento para las estibas en los almacenes principalmente en las áreas de tránsito y rutas de evacuación.

En el cuadro siguiente se identifican los agentes encontrados por área de trabajo y el número de trabajadores expuestos.

RECONOCIMIENTO SENSORIAL DE AGENTES POR AREA Y PUESTO DE TRABAJO. 1996.

AREA DE TRABAJO	AGENTES DE TRABAJO									TRABAJADORES EXPUESTOS
	CALOR	RUIDO	ILUMINACION	VIBRACION	HUMEDAD	CONTACTO CON ELECTRICIDAD	CONTACTO CON MAQUINARIA	POSTURA LABORAL	TRABAJOS EN PC	
ALMACEN DE MP	+	ç	*	**	ç	ç	ç	/	ç	8
MOSES Y MOSTRAN	+	+	*	*	ç	+	+	o	+++	6
TENDIDO	+	+	**	**	ç	ç	ç	/	ç	12
TRAZO	+	++	**	**	ç	ç	ç	/	ç	12
CORTE	++	++	**	**	ç	++	+++	/	ç	12
FORJADO	++	+	**	**	ç	ç	ç	/	ç	5
FUSIONADO	+++	+	**	**	ç	++	++	/	ç	16
EMPALMADO	+	+	**	**	ç	ç	ç	/	ç	7
ALFE	+++	+	***	***	ç	+++	+++	o	ç	53
HAMILTON	++	++	***	***	ç	+++	+++	o	ç	53
PIMA	+	+	***	***	ç	+++	+++	o	ç	54
PRETERMINADO	++	+	***	***	ç	+++	+++	o	ç	20
BLANCHADO	+++	+++	***	***	++	+++	+++	/	ç	57
TERMINADO	+++	++	***	***	++	+++	++	/	ç	16
ALMACEN DE PT	+++	+	**	**	+	ç	ç	/	ç	10

TOTAL.

341

SIMBOLOGIA

+ LEVE ** MODERADO *** INTENSO ç NO EXISTE * HUMANA ** RUIBAR *** MAQUINA
 o SIEMPRE / FUERA DE ALMACEN

V. ASPECTOS ETICOS

El presente estudio está acorde a los principios científicos y éticos de las asambleas medicas mundiales de Helsinki y la de Tokio. Asi como a los fundamentos de la Ley General de Salud vigente de los Estados Unidos Mexicanos.

Las trabajadoras de este estudio fueron voluntarias a las que se les solicito su consentimiento por escrito e informándoles en que consistia, el objetivo; asi como las ventajas y desventajas de participar en el presente estudio (Anexo 1).

VI. ASPECTOS ESTADISTICOS

Para el presente trabajo se utilizaron las siguientes medidas de estadística descriptiva: frecuencias simples, porcentajes, promedios y desviación estandar. Para cuantificar el grado de asociación entre las variables se empleo la razón de momios y su intervalo de confianza del 95%. Utilizandose la χ^2 para la evaluación de la significancia estadística con un nivel de significancia de 0.05 bimariginal.

RESULTADOS

VII. RESULTADOS

La empresa manufacturera cuenta con un total de 341 trabajadores de los cuales, el 64% representan al sexo femenino, siendo este grupo del cual se obtiene una muestra en forma aleatoria de 80 trabajadoras de la empresa

Posteriormente se realizó regresión logística obteniendo los siguientes resultados:

Resalta el grupo de 21 - 25 años, con el 30% de trabajo, el promedio de edad fue de 28 años, con una desviación estandar de 9.3 años, el estado civil con mayor frecuencia fueron: las solteras 25 con 31%, el grado escolar más frecuente fue el de la secundaria completa 25 trabajadoras 31%, de las edades de los hijos fue de 0 - 4 años, 53 trabajadoras 66%, el promedio fue de 5 años, los factores más significativos para generar ausentismo laboral en el estudio realizado fueron. Estado civil con una $P=0.00000154$, Escolaridad con una $P=0.00426$, los días de faltas por mes $P=0.00000647$ y tienen quien le cuide a sus hijos con una $P=0.00596$.

Se realizó análisis estadístico bivariado de las siguientes variables:

Edad, estado civil, escolaridad, número de hijos, edades de los hijos, edad del hijo uno, edad del hijo dos, edad del hijo tres, edad del hijo cuatro, edad del hijo cinco, edad del hijo seis, antigüedad en la empresa, tiempo de traslado, enfermedades, tipo de enfermedad, sigue enfermo, incapacidades en un año, días de incapacidad, por qué motivo, faltas en un año, por qué motivo, tipo de faltas, días de faltas en el último mes, su salario es el único aporte económico al hogar, tiene otro trabajo remunerable, tiene quien le cuide a su hijo, quién cuida a su hijo.

De las cuales las más significativas fueron: Las que se encuentran descritas en el cuadro 2 de acuerdo al valor de $p < 0.05$

CUADRO 1

VARIABLES ASOCIADAS AL AUSENTISMO LABORAL EN UNA EMPRESA MAQUILADORA DE ROPA.

VARIABLES	VALOR DE p
ESTADO CIVIL	p= 0 0000015
ESCOLARIDAD	p= 0 0042
TIEMPO DE TRASLADO	p=0 00000061
ENFERMEDAD	p=0 0000000
TIPO DE ENFERMEDAD	p=0 00000000
SIGUE ENFERMO	p=0 015
DIAS DE FALTAS EN 1 MES	p=0 0000064
UNICO APORTE ECONOMICO	p=0 22
TIENE QUIEN CUIDE A SU HIJO	p=0 0059
QUIEN LO CUIDA CUANDO TRABAJA	p=0 027

Fuente: EGRET.V.0.25.1. 1990.

CUADRO 2

VARIABLES ASOCIADAS ESTADISTICAMENTE AL AUSENTISMO LABORAL EN UNA EMPRESA MAQUILADORA DE ROPA.

VARIABLES	VALOR DE p< 0.05
ESTADO CIVIL	p= 0.0000015
ESCOLARIDAD	p=0.0042
TIEMPO DE TRASLADO	p=0.00000061
ENFERMEDAD	p=0.0000000
TIPO DE ENFERMEDAD	p=0.00000000
SIGUE ENFERMO	p=0.015
DIAS DE FALTAS EN UN MES	p=0.0000064
TIENE QUIEN CUIDE A SU HIJO	p=0.0059
QUIEN LO CUIDA	p=0 027

Fuente: EGRET.V.0.25.1. 1990.

Los Indicadores de Ausentismo que se determinaron en la empresa maquiladora fueron los siguientes:

Indice de número de trabajadores con Ausentismo.

$$\frac{\text{Total de trabajadores con Ausentismo}}{\text{Total de número de trabajadores}} = \frac{21}{341} = 6.1$$

Obteniéndose que de cada 100 trabajadores, 6.1 presentan Ausentismo laboral.

Indice de días de Ausentismo.

Tomando en consideración que el número de días laborables durante 1996 fue de 233 (Sin horas extras).

$$\frac{\text{Total de días de Ausentismo}}{\text{Total de días laborados}} = \frac{48}{233} = 2.0$$

Obteniéndose que de cada 10 días de trabajo, en 2 días existe Ausentismo por parte de los trabajadores.

CONCLUSIONES

VIII. CONCLUSIONES.

Al momento de analizar los resultados encontramos que la mayor causa de ausentismo se presentó en el grupo que tiene entre 21 y 25 años de edad, lo que nos habla de una población joven y en plena potencialidad laboral (Cuadro y gráfica 1).

Otro aspecto importante es el estado civil, donde resaltó el grupo de las solteras con un 31% (Cuadro y gráfica 2).

En cuanto a su escolaridad, se apreció que un 31% cuentan con secundaria completa y el menor porcentaje encontrado fue el de bachillerato completo y otros (Entre éstos incluyo a los técnicos) (Cuadro y gráfica 3).

Del total de trabajadoras estudiadas un 38% tiene entre 0 y 1 hijos, y solo un 1% tiene 5 y 6 hijos (Cuadro y gráfica 4).

En el momento de identificar el total de hijos de las trabajadoras, también cabe mencionar las edades de los mismos, sobresaliendo el grupo de 0 a 4 años de edad con un 66%, lo cual nos habla de que sus hijos se encuentran en periodos de edad en que requieren mayo cuidado y atención de la madre (Cuadro y gráfica 5).

En cuanto a la distribución por tipos de enfermedad resalta con un 66% el grupo que no presentó ninguna enfermedad y siguiéndole con un 18% el que presenta enfermedades en las vías respiratorias. Esta misma distribución ha sido reportada por otros autores (Cuadro y gráfica 6)

El 74% del total de las trabajadoras no presentó incapacidades en un año (Cuadro y gráfica 7).

En cuanto a días de incapacidad un 74 % no presentó ningún día de incapacidad (Cuadro y gráfica 8).

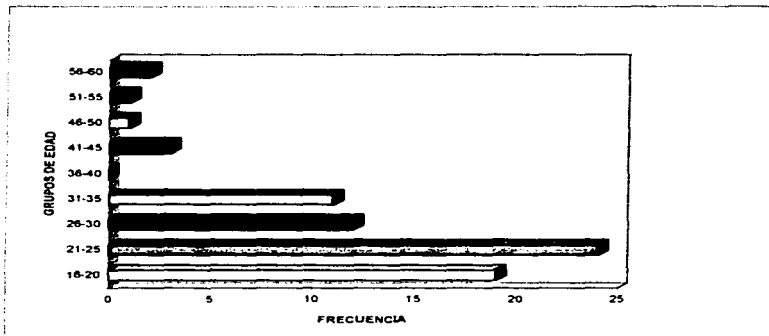
El 89% de las trabajadoras no presentaron ninguna falta en un mes y sólo una falta en un 9% , lo que nos habla de que existen pocas faltas y en general lo más frecuente es que existen faltas injustificadas (Cuadro y gráfica 9),.

Es importante mencionar que las trabajadoras que no tienen con quien dejar a sus hijos abarcan un 59%, lo que puede ser una razón para tener un ausentismo (Cuadro y gráfica 10).

Con los resultados obtenidos en forma global podemos concluir que el ausentismo no solo está dado por estados patológicos, sino por otros factores como son Las necesidades económicas, sociales y culturales de cada trabajadora

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS DE ACUERDO A EDAD

GRAFICA 1



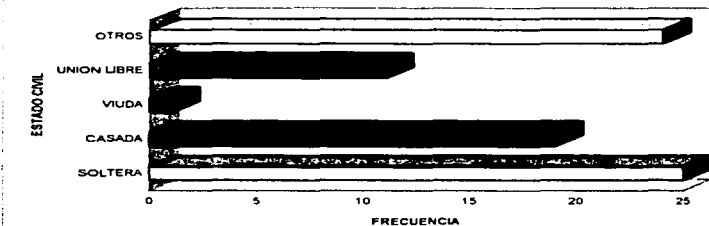
CUADRO No 1

GRUPOS DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16-20	19	24
21-25	24	30
26-30	12	15
31-35	11	14
36-40	0	9
41-45	3	4
46-50	1	1
51-55	1	1
56-60	2	2
TOTAL	80	100

FUENTE: Encuesta aplicada

**DISTRIBUCION DE TRABAJADORAS DE ACUERDO
A SU ESTADO CIVIL**

GRAFICA 2



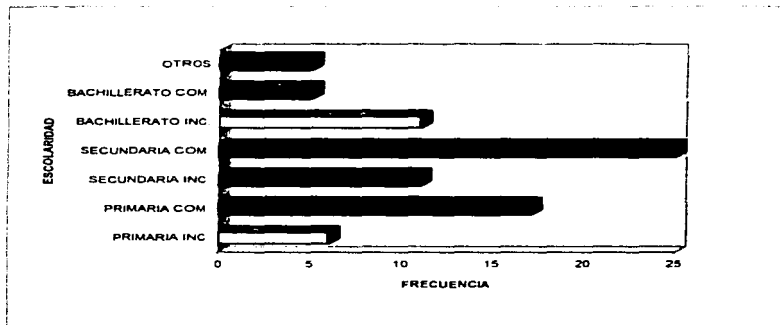
CUADRO No 2

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERA	25	31
CASADA	19	24
VIUDA	1	1
UNION LIBRE	11	14
OTROS	24	30
TOTAL	80	100

FUENTE: Encuesta aplicada

**DISTRIBUCION DE TRABAJADORAS DE ACUERDO
A ESCOLARIDAD**

GRAFICA 3



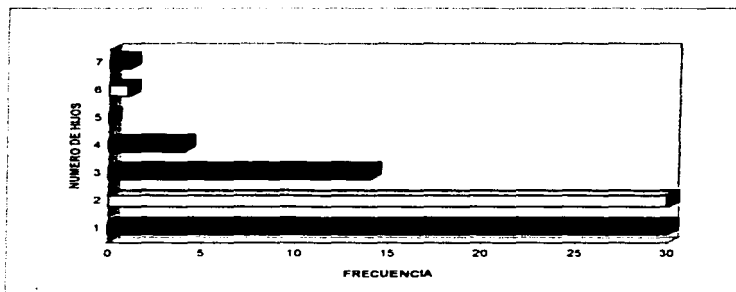
CUADRO No. 3

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRIMARIA INC	6	8
PRIMARIA COM	17	21
SECUNDARIA INC	11	14
SECUNDARIA COM	25	31
BACHILLERATO INC	11	14
BACHILLERATO COM	5	6
OTROS	5	6
TOTAL	60	100

FUENTE: Encuesta aplicada

DISTRIBUCION DEL NUMERO DE HIJOS POR TRABAJADORA

GRAFICA 4



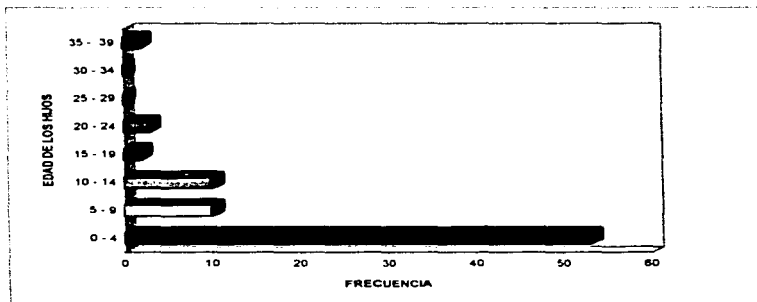
CUADRO No 4

NUMERO DE HIJOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0	30	38
1	30	38
2	14	17
3	4	5
4	0	0
5	1	1
6	1	1
TOTAL	80	100

FUENTE: Encuesta aplicada

**DISTRIBUCION DE EDADES DE LOS HIJOS
DE LAS TRABAJADORAS**

GRAFICA 5



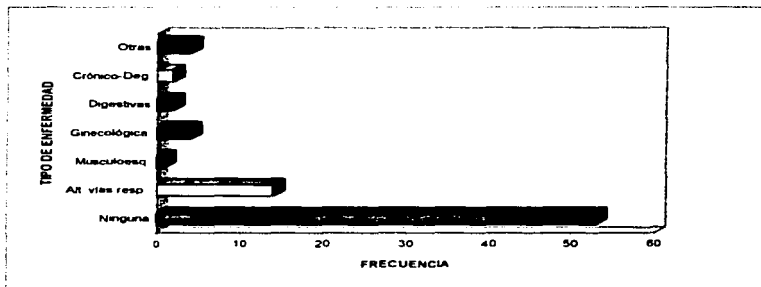
CUADRO No 5

EDAD DE LOS HIJOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 - 4	53	66
5 - 9	10	12
10 - 14	10	12
15 - 19	2	3
20 - 24	3	4
25 - 29	0	0
30 - 34	0	0
35 - 39	2	3
TOTAL	80	100

FUENTE: Encuesta aplicada

DISTRIBUCION DE PADECIMIENTOS DE LAS TRABAJADORAS

GRAFICA 6



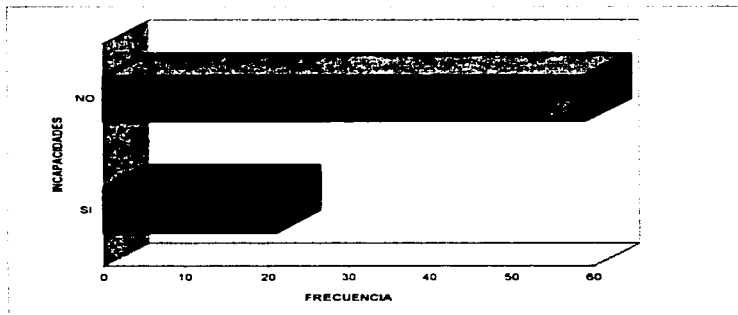
CUADRO No. 6

ENFERMEDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguna	53	66
Alt. vías resp	14	18
Musculoesq	1	1
Ginecológica	4	5
Digestivas	2	3
Crónico-Deg	2	2
Otras	4	5
TOTAL	80	100

FUENTE: Encuesta aplicada

DISTRIBUCION DE INCAPACIDADES EN UN AÑO

GRAFICA 7



CUADRO No 7

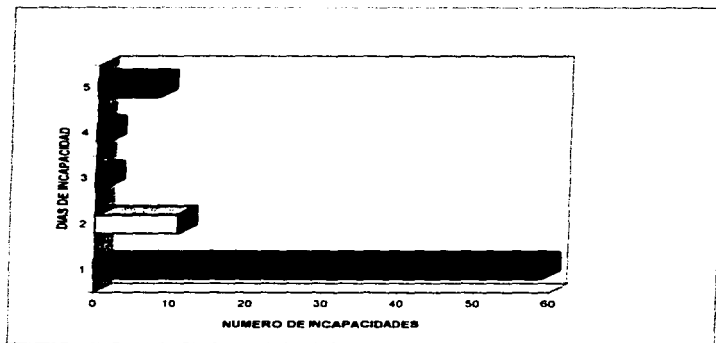
INCAPACIDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	26
NO	59	74
TOTAL	80	100

FUENTE: Encuesta aplicada

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

DISTRIBUCION DE DIAS DE INCAPACIDAD

GRAFICA 8



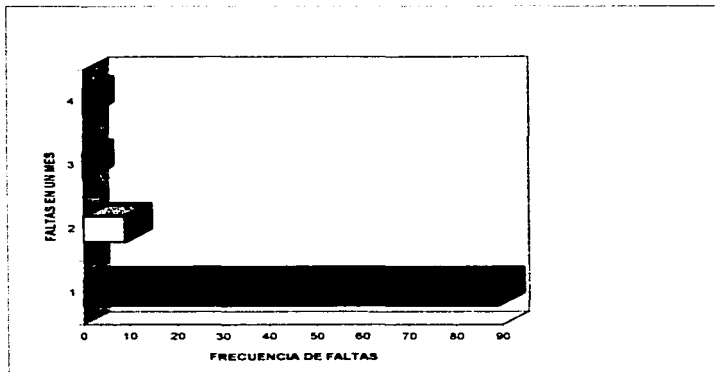
CUADRO No 8

DIAS DE INCAP.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0	59	74
1	11	14
2	1	1
3	1	1
4	8	10
TOTAL	80	100

FUENTE. Encuesta Aplicada.

DISTRIBUCION DE DIAS DE FALTAS EN UN MES

GRAFICA 9



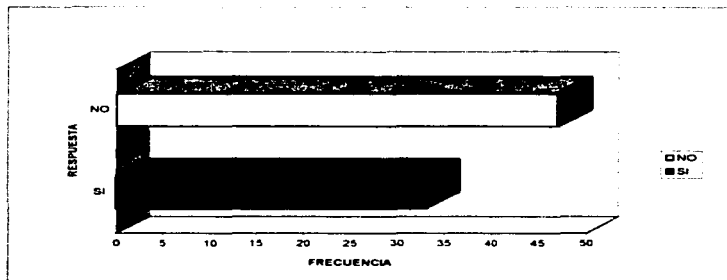
CUADRO No9

FALTAS EN UN MES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0	89	71
1	9	7
2	1	1
3	1	1
TOTAL	100	80

FUENTE: Encuesta Aplicada

**DISTRIBUCION DE TRABAJADORAS QUE TIENEN
CON QUIEN DEJAR A SUS HIJOS**

GRAFICA 10



CUADRO No 10

CUIDADO DE HIJOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	33	41
NO	47	59
TOTAL	80	100

FUENTE: Encuesta Aplicada.

DISCUSSION

IX. DISCUSION

Dentro de los factores de riesgo asociados al ausentismo laboral se estudiaron en el presente trabajo: la edad, el estado civil, escolaridad, número de hijos por trabajadora, edades de los hijos, incapacidades en un año, tipo de enfermedades que presentaron, días de incapacidad, faltas en un mes, así como si tiene con quién dejar a sus hijos; siendo estas variables posibles coadyuvantes en la génesis del ausentismo laboral, las cuales fueron identificadas como presentes en un estudio de campo previo. Es importante destacar los factores que se asociaron más a la génesis del ausentismo laboral: Las trabajadoras jóvenes, solteras, con un nivel escolar medio superior y por último las que no tienen quien les cuide a sus hijos.

Lo que se pretende con este trabajo en nuestro medio es que se interesen en esta área laboral en particular, y además abordarlo cada vez con mayor metodología y mayores cuestionamientos que permitan conocer mejor a este grupo de trabajadoras y esta actividad económica que tiene cada vez mayor importancia.

Haciendo mención que de algunas de estas no se ha encontrado bibliografía que mencione o rechace lo anterior.

Y asimismo considerar factores poco habituales que condicionan ausentismo laboral.

BIBLIOGRAFIA

X. BIBLIOGRAFIA

- 1.-Mann,Leon, Elementos de Psicología Edit Limusa, 1989. Pág.38-42.
- 2.-Chiavenato I.Administración de Recursos humanos Mc Graw Hill/Interamericana de México, S.A. de C.V.,1988. Pág.168-172
- 3.-Sánchez Rosado Manuel, Elementos de Salud Pública, Edit.Méndez Cervantes 1983, pp.145-154 y 163-174.
- 4.-Sangro Pedro "Organización de los Servicios Médicos de empresa en Narciso Perales y Herrero Ministerio del Trabajo Institucional de precisión.Tratado de Higiene y Seguridad del Trabajo I.M.S.S. 1988.Tomo Y, Pag 167-169.
- 5.-Comite Permanente Interamericano de Seguridad Social. Comision Americana Médico Social. Comisión Americana Médico Social. "Factores causales de Ausentismo Laboral ". 1er. Seminario Internacional 27-29, Noviembre 1984, Oaxtepec Mexico
- 6.-Boyce -R.W. , Jones-Gr ., Hiratt-AR 1991 "Physical fitness capacity and absenteeism of police officers" J.- Occup- Med 33 (11) 1157-43
- 7.-Hoverstad -T; Kjolstad -S 1991 "Use of fows groups to study absenteeism due to illness" J.-Occup- Med 1991, Oct, 33(10) 1046-50
- 8.-Absenteeism and social security Studies and research. núm 16 Ginebra, International Social Security Association,1981. Pag 157
- 9.-Robert H. Fletcher,Suzanne W.Fletcher,Edwar H. Wagner. "Epidemiologia Clínica."Ediciones Consulta, S A ,1989.Barcelona, España Cap 5, Pag 91-104
- 10.-Hein C. "Empleos para las mujeres Las industrias manufactureras para la exportación en Mauricio Revista Internacional del trabajo, Vol 103, num 2, abril-junio de 1984. Pág. 282-284.
- 11.-INEGI. Agenda Estadística de los Estados Unidos Mexicanos. Mexico. 1995.
- 12.-INEGI, Iztacalco, D.F Cuaderno estadístico delegacional Mexico.1985.
- 13.-Oficina Internacional del Trabajo Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención Ginebra 1984
- 14.-Oficina Internacional del Trabajo Las condiciones y el medio ambiente laboral (Ginebra).
- 15.-Memoria Estadística IMSS Cuadernos VI.1 al VI.9. Mexico. 1995.
- 16.-D.D.F. Memoria Estadística delegación Iztacalco México,D.F. 1995.
- 17.-INEGI. La industria Textil y del Vestido en México. 1995.
- 18.-IMSS. Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgo de trabajo. Mexico. 1981.
- 19.-S.T.P.S. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1994.

ANEXOS

Anexo 1

Carta de consentimiento, de la información de la investigación de factores asociados al ausentismo laboral en una empresa maquiladora.

A quién corresponda:

Yo _____ declaro libre y voluntariamente que acepto participar en el estudio "Factores asociados al ausentismo laboral en una empresa maquiladora" cuyos objetivos consisten en Identificar los factores laborales, sociales, personales asociados con el ausentismo laboral en las trabajadoras de una empresa maquiladora Y que los riesgos a mi persona serán los inherentes, a la aplicación de una encuesta y un examen medico general.

Es de mi conocimiento que sere libre de retirarme de la presente investigación en el momento que yo lo desee. Tambien que puedo solicitar informacion adicional acerca de los riesgos y beneficios de mi participación en ese estudio. En caso de que decidiera retirarme, la atención que como paciente recibo en esta Institución no se verá afectada.

Nombre _____ Firma _____

Testigo _____ Firma _____

Testigo _____ Firma _____

Anexo 2

Encuesta de factores asociados al ausentismo laboral en una empresa maquiladora.

Nombre:.....**Edad:**.....

Antigüedad en el trabajo:.....

Escolaridad:

- a)analfabeta.
- b)Sabe leer y escribir.
- c)Primaria incompleta.
- d)Primaria completa.
- e)Secundaria incompleta
- f)Secundaria completa
- g)Bachillerato incompleta.
- h)Bachillerato completo
- i)Otros.

Estado civil:

- a)Soltera
- b)Casada
- c)Viuda
- d)Unión libre
- e)Divorciada
- f)Madre soltera

Número de hijos que tiene: _____

Edades de sus hijos: _____

Mencione el tiempo que ocupa para trasladarse de su domicilio al trabajo: _____ min.
_____ horas

Su salario es el único aporte económico al hogar.

Cuenta con otro trabajo remunerable: Si _____ No _____

Tiene quién le cuide a sus hijos mientras labora? Si _____ No _____

Quién se los cuida ? a) Familiar
b) Otra persona

Observaciones _____

En el último año ha tenido incapacidades? Si _____ No _____

De cuantos días? _____

Porqué motivo? _____

En el último año ha tenido faltas? Si _____ No _____

Porqué motivo? _____

Qué otro tipo de faltas ha tenido? _____

Justificadas _____ Injustificadas _____ Otro _____

En el último mes cuántos días ha faltado? _____

Elaboró:

Anexo 3

HISTORIA CLINICA

FICHA DE IDENTIFICACION

Nombre _____ Fecha: _____
Sexo: _____ Edad: _____ Estado Civil: _____ Lugar de Origen: _____
Domicilio Actual: _____
Escolaridad: _____

ANTECEDENTES HEREDO FAMILIARES

Fimicos _____ Diabéticos _____ Luéticos _____
HTA _____ Cardiovasculares _____ Neurológicos _____
Otopatias _____ Reumatológicos _____
Nefroticos _____ Oftalmopatias _____
Hemátologicos _____ Alcoholismo _____

ANTECEDENTES PERSONALES NO PATOLOGICOS

Habitación _____ HHID _____
Tabaquismo _____ Alcoholismo _____
Tiempolibre _____ Religion _____

ANTECEDENTES PERSONALES PATOLOGICOS

Enfermedades propias de la infancia _____
FA de repetición _____ Hepaticos _____
Lueticos _____ Neurologicos _____ Cardiopatias _____
Nefropatias _____ Diabetes _____ Otopatias _____
Oftalmopatias _____ Reumaticos _____
Anemicos _____ Asmaticos _____ Parasitarios _____
Alergicos _____ Traumaticos _____ Transfusionales _____

ANTECEDENTES GINECOOBTRICOS

Menarca _____ Ritmo _____ Dismenorrea _____ FUM _____ IVSA _____
Gesta _____ Para _____ Cesarea _____ Abortos _____ MPF _____
Papanicolauo _____ Otros _____

ANTECEDENTES LABORALES (Ver hoja anexa).

INTERROGATORIO POR APARATOS Y SISTEMAS:

CARDIORESPIRATORIO: Disnea _____ Dolor precordial _____
Taquicardia _____ Acúfenos _____ Fosfenos _____
Edema _____ Lipotimias _____ Cianosis _____
Expectoración _____

DIGESTIVO: Alteraciones del apetito _____ Pirosis _____ Disfagia _____
Náuseas _____ Vómito _____ Caries _____ Estreñimiento _____
Hemorroides _____ Prurito Anal _____

MUSCULO ESQUELETICO: Alteraciones de forma o volumen de miembros pélvicos y/o
Torácicos _____ Columnopatias _____ Osteoporosis _____
Otros _____

PIEL Y ANEXOS: Transtornos de la pigmentación _____
Dermatosis _____ Deaforesis _____ Otros _____

URINARIO: Tenesmo Vesical _____ Disuria _____
Incontinencia urinaria _____ Alteraciones de la Micción _____
Otros _____

ORGANOS DE LOS SENTIDOS: Ojos
Miopia _____ Astigmatismo _____ Fotofobia _____
Conjuntivitis frecuentes y/o Recidivantes _____

OIDOS: Otaglia _____ Vértigo _____ Hipocausia _____ Mareo _____
Otorrea _____

ENDOCRINO: Polidipsia _____ Polifagia _____ Exoftalmos _____
Alteraciones del peso _____

EXPLORACION FISICA
Peso _____ Talla _____ TA _____ FC _____ T _____

INSPECCION GENERAL:
Integridad _____ Marcha _____ Fascies _____ Conformación _____
Actitud _____ Apariencia _____ Cooperación _____
Edad aparente _____

CABEZA: Cráneo _____ Cabello _____ Conductos Auditivos (externos):
Der. _____ Izq. _____

MEMBRANAS TIMPANICAS: Der. _____ Izq. _____

OJOS: Párpados _____ Conjuntivas _____ Pupilas _____
Reflejos Oculares _____ Agudeza Visual: S/C Ojo Der _____ Ojo Izq _____
C/C Ojo Der _____ Ojo Izq _____

AGUDEZA AUDITIVA: Oído Der _____ Oído Izq _____

NARIZ: Mucosa Nasal _____ Cornetes _____

BOCA: Mucosa _____ Encías _____ Caries _____ Adoncia _____
Orofaringe _____ Amígdalas _____ Paladar _____

CUELLO: Forma y Volumen _____ Campos Pulmonares _____
Ruidos Cardíacos _____ Focos Cardíacos _____ Glándulas Mamarias _____

ABDOMEN: Forma y volumen Peristalsis _____ Cicatriz Umbilical _____

MIEMBROS TORACICOS: Forma y Volumen _____ Pulsos _____
Tono y Fuerza _____ Reflejos _____

MIEMBROS PELVICOS: Forma y Volumen _____ Pulsos _____
Reflejos _____ Várices _____ Micosis _____
Movilidad _____ Tono y Fuerza _____

DIAGNOSTICOS:

1.- _____ Plan: _____
2.- _____ Plan: _____
3.- _____ Plan: _____
4.- _____ Plan: _____
5.- _____ Plan: _____

CONCLUSIONES: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL MEDICO

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

HISTORIA CLINICA LABORAL

Nombre _____ Fecha _____

Edad a la que comenzó a laborar _____ años.

Informes sobre empleos anteriores (iniciando con el último)

Nombre y Giro de la empresa	Puesto	Tiempo	Exposición a Agentes	Riesgos
-----------------------------	--------	--------	----------------------	---------

1.- _____

2.- _____

3.- _____

4.- _____

5.- _____

6.- _____

7.- _____

Horas de trabajo promedio por día _____ Horas Extra semanal _____

Medidas de Protección Usadas:

