



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE MEDICINA

11226



DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO E
INVESTIGACION

DEPARTAMENTO DE MEDICINA FAMILIAR

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD ACADEMICA
UMF NO. 24 TEPIC, NAYARIT

DISFUNCIÓN FAMILIAR Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UMF 24 TEPIC, NAYARIT

TRABAJO QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN MEDICINA
FAMILIAR

PRESENTA:



U.M.F. No. 24
TEPIC, NAY.

DRA. MARIA JUSTINA GUTIERREZ FLORES

TEPIC, NAYARIT

OCTUBRE DE 200

5

m344278



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.

**DISFUNCION FAMILIAR Y AUSENTISMO LABORAL EN
TRABAJADORES DE LA UMF 24 TEPIC, NAYARIT**

TRABAJO QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA EN
MEDICINA FAMILIAR

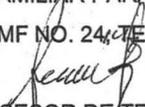
PRESENTA:

DRA. MARIA JUSTINA GUTIERREZ FLORES

AUTORIZACIONES:

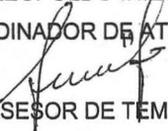


DRA. VERONICA CANDELARIA RUIZ SANDOVAL
PROFESOR TITULAR DEL CURSO DE ESPECIALIZACION
EN MEDICINA FAMILIAR PARA MEDICOS GENERALES EN
UMF NO. 24 TEPIC, NAYARIT



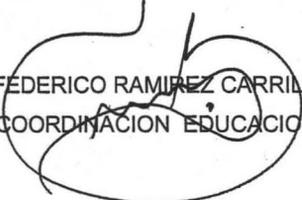
ASESOR DE TEMA DE TESIS

DR. LEOPOLDO INIESTRA MURILLO
COORDINADOR DE ATENCION MEDICA



ASESOR DE TEMA DE TESIS

DR. LEOPOLDO INIESTRA MURILLO
COORDINADOR DE ATENCION MEDICA



DR. FEDERICO RAMIREZ CARRILLO
ENCARGADO COORDINACION EDUCACION EN SALUD

DISFUSION FAMILIAR Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UMF 24 TEPIC, NAYARIT

**TRABAJO QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN MEDICINA
FAMILIAR**

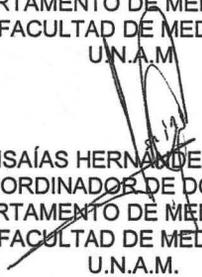
PRESENTA:

DRA. MARIA JUSTINA GUTIERREZ FLORES

AUTORIZACIONES:

**DR. MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ ORTEGA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA FAMILIAR
FACULTAD DE MEDICINA
U.N.A.M.**


**DR. ARNULFO IRIGOYEN CORIA
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA FAMILIAR
FACULTAD DE MEDICINA
U.N.A.M.**


**DR. ISAIÁS HERNÁNDEZ TORRES
COORDINADOR DE DOCENCIA
DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA FAMILIAR
FACULTAD DE MEDICINA
U.N.A.M.**

INDICE

	Página
TITULO.....	1
ANTECEDENTES.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
JUSTIFICACIÓN.....	2
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
HIPOTESIS.....	3
SUJETOS, MATERIAL Y METODOS.....	3
El Estudio será realizado el ma UMF 24.....	3
Aplicación de cuestionarios.....	3
TIPO DE ESTUDIOS.....	4
Grupos De Estudios.....	4
Tamaño de la muestra.....	4
Criterios de inclusión.....	5
Criterios de exclusión.....	5
Criterios de eliminación.....	5
Definición de variables.....	5
Operacionalización de Variables.....	6
Consideraciones éticas.....	7
RESULTADOS.....	8
Análisis Estadísticos.....	8
DISCUSIONES Y CONCLUSIONES.....	10
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	11
ANEXOS.....	13
Cuestionario y gráficos	

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE MEDICINA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACION
DEPARTAMENTO DE MEDICINA FAMILIAR**

TITULO

**DISFUSION FAMILIAR Y AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES
DE LA UMF 24 TEPIC, NAYARIT**

ANTECEDENTES: Esta demostrada la importancia de las causas médicas y la multifactorial en la génesis del ausentismo laboral (1,2), lo han descrito tomando en cuenta diferentes variables como la edad, sexo, turno laboral, días de ausencia, día de inicio, mes, periodo estacional y patología; también se ha analizado el fenómeno de ausentismo laboral teniendo como causa la ansiedad y la depresión. Incluso en estudios recientes se ha encontrado que la depresión como causa de ausentismo laboral duplica el índice de este fenómeno, en 6000 casos estudiados determinaron la asociación de síntomas depresivos y la eficacia y asistencia al trabajo, demostrando que el 66% de los trabajadores estudiados presentaron disminución en la eficacia laboral (3). Otros estudios se han encaminado a estudiar las características laborales del personal, poblacionales, demográficas; nivel educativo, antigüedad, procedencia geográfica, y tipo de contratación (4). Otro abordaje para el estudio de este fenómeno es en relación al comportamiento humano, este nuevo concepto hecha por tierra la vieja idea de que los problemas personales deben de quedar en el hogar y que los problemas laborales deben de quedar en la empresa. Hoy más que nunca sabemos que una persona, es una e indivisible y que los problemas y satisfacciones del área laboral influyen en la persona y su familia, y viceversa (5).

También se ha indagado sobre la relación existente entre el ausentismo y las adicciones, al respecto la O.I.T. realizó un estudio poniendo de manifiesto que entre el 15 y 30% de víctimas de accidentes laborales se relacionan con el uso indebido de alcohol y otras drogas y entre un 20 y 30 % de los accidentes de trabajo que generan ausentismo afecta a personas intoxicadas que se autolesionan o hieren a terceros (6). Dentro del aspecto del comportamiento humano y el ausentismo es el estrés laboral el cual se ha demostrado que genera inseguridad y huida con repercusión importante en el consumo de energía, cansancio, enfermedad y ausentismo (7,8). Desde mi punto de vista los problemas de disfunción familiar en los ámbitos conyugal y parental afectan la asiduidad laboral. Sobre este punto no se encontraron estudios sobre el grado de funcionalidad familiar y su relación con el ausentismo laboral, por lo antes expuesto es importante y trascendente iniciar esta línea de investigación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: El presente estudio pretende conocer ¿cuál es la relación que existe entre el grado de funcionalidad familiar en los ámbitos conyugal y parental, y el ausentismo laboral de los trabajadores IMSS, a través del cuestionario del Dr. Víctor Chávez Aguilar y demostrar que existe relación entre esas variables:

JUSTIFICACIÓN: En la actualidad la problemática de ausentismos en las empresas es trascendente porque se elevan los costos y al mismo tiempo el impacto económico en la sociedad es importante y exige que se preste atención al problema. Los costos por ausentismo son difíciles de determinar, por mencionar una referencia en el Reino Unido se estima que es similar al costo total del Servicio Nacional de Salud, y para la industria representa el 10% de todos los pagos, salarios y pagos extraordinarios, comprobándose tendencias similares en otros países, incluso el nuestro (9). Es importante buscar las causas que lo generan para desarrollar programas, acciones o estrategias tendientes a solucionar o minimizar el problema. El estudio de la familia para la búsqueda de las posibles causas de la problemática del ausentismo es relevante ya que nos permite emitir un juicio de valor acerca de este problema, considerando de trascendental importancia los ámbitos conyugal y parental de la familia. El IMSS como empresa no es la excepción en este problema, por lo cual se decide efectuar el presente estudio en la unidad de medicina familiar 24, dicha unidad

cuenta con una plantilla nominal de 234 trabajadores y con un 4.57 % de ausentismo, promedio mensual anual. (Enero-Dic.2002), que comparado con el de nivel nacional se encuentra por debajo del promedio que es de 5 (10).

OBJETIVO GENERAL : Evaluar la relación de existe entre el grado de funcionalidad familiar en los subsistemas conyugal y parental de los trabajadores de la UMF 24 del IMSS que se ausentan laboralmente y los que son asiduos . Mediante el cuestionario de abordaje para estudio integral de salud familiar del DR Víctor Chávez Aguilar.

OBJETIVOS ESPECIFICOS: Conocer el grado de funcionalidad familiar en los subsistemas conyugal y parental de los trabajadores IMSS no asiduos y asiduos de la UMF 24, mediante el cuestionario del Dr. Víctor Chávez Aguilar.

Conocer el índice de ausentismo laboral en trabajadores de la UMF 24 del IMSS.

Conocer si existe o no relación entre el ausentismo y el grado de funcionalidad familiar.

HIPÓTESIS:

H O: No existe diferencia en el grado de funcionalidad familiar en los ámbitos conyugal y parental entre los trabajadores asiduos y no asiduos.

H A: Existe una relación en el grado de funcionalidad familiar en los ámbitos conyugal y parental entre los trabajadores asiduos y no asiduos.

SUJETOS MATERIAL Y METODOS.

El estudio será realizado en la UMF 24

Aplicación de cuestionarios:

Se evaluará el grado de funcionalidad familiar de los subsistemas conyugal y parental a través del cuestionario del Dr. Víctor Chávez Aguilar. Aplicándolo a cada trabajador

IMSS no asiduo de la UMF 24 y a un grupo control de trabajadores asiduos de la misma unidad. (ANEXO).

TIPO DE ESTUDIO:

Comparativo, Transversal, Observacional, Prospectivo y Abierto.

POBLACIÓN LUGAR Y TIEMPO DE ESTUDIO:

Trabajadores De la UMF No. 24 Tepic NAYARIT periodo 2003-2004.

Grupos de estudio:

Se formarán para el estudio dos grupos de trabajadores: Asiduos y no Asiduos.

Se considerarán como Asiduos aquellos trabajadores que en le periodo de un año no hayan faltado a su trabajo en forma no programada. Y se consideraran no Asiduos los trabajadores que en periodo de un año hayan faltado a su trabajo en forma no programada ya sea mediante falta injustificada, licencias y pases de entrada. A ambos grupos se les aplicará el cuestionario para estudios de familia y determinación de funcionalidad familiar en el ámbito conyugal y parental, del Dr. Víctor Chávez Aguilar.(11).

Tamaño de la Muestra:

De un universo de 234 trabajadores, se aplicó formula, para el calculo de tamaño de muestra para poblaciones finitas obteniendo el valor de (n) en 160 trabajadores.

Crterios de inclusi3n:

Los trabajadores de la UMF No. 24 con 3 a1os y m1s de antigüedad tanto masculinos como femeninos que no cuenten con beca al momento de aplicaci3n del cuestionario, sean integrantes de una familia y que acepten contestar el cuestionario

Crterios de exclusi3n:

Trabajador que al momento de la aplicaci3n del cuestionario sean de reci3n ingreso a la UMF 24.

Crterios de eliminaci3n:

Trabajador de la UMF24 que no acepten contestar el cuestionario y aquellos que hayan cambiado de adscripci3n en el momento de la aplicaci3n del cuestionario.

DEFINICI3N DE VARIABLES:

Variable independiente.- Funcionalidad familiar

Variable dependiente.- Ausentismo.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Concepto	Dimensión	Variable	Definición Operativa	Tipo	Escala	Indicador	Índice	Categoría
Funcionalidad Familiar	Subsistema Conyugal	Comunicación	Calidad del intercambio de mensajes verbales y no verbales entre los cónyuges	Cualitativa - Nominal	Ordinal	Valor de las respuestas de los ítem del cuestionario aplicado a los sujetos de estudio: Nunca = 0, Ocasional = 2,5-5, Siempre = 5-10	Suma de los valores totales de los ítem	Funcional 71-100 pts. Disfunción moderada: 41-70 pts. Disfunción Severa: 0-40 pts.
		Roles	Papel asignado que juega cada uno de los miembros de la pareja.	Cualitativa nominal	Ordinal			
		Satisfacción Sexual	Grado en que la demanda de necesidades sexuales se satisfacen entre la pareja.	Cualitativa nominal	Ordinal			
		Afecto	Calidad de las manifestaciones emotivas entre los miembros de la pareja.	Cualitativa Nominal	Ordinal			
		Expectativas	Grado en que se cumplen los proyectos de cada uno de los miembros de la pareja.	Cualitativa nominal	Ordinal			
	Subsistema parental	Comunicación	Calidad de intercambio de mensajes verbales	Cualitativa nominal	Ordinal	Valor de las respuestas de los ítem del cuestionario aplicado a los sujetos de estudio: Nunca = 0, Ocasional = 2,5-5, siempre = 5-10.	Suma algebraica de valores totales de los ítem	Funcional 71-100 pts. Disfunción moderada: 41-70 pts. Disfunción Severa: 0-40 pts
		Afecto	Calidad de las manifestaciones emotivas entre los padres e hijos.	Cualitativa nominal	Ordinal			
		Cuidado	Grado en que se cubren las necesidades básicas de los hijos.	Cualitativa nominal	Ordinal			
		Educación	Grado en que se provee de elementos formativos a los hijos.	Cualitativa nominal	Ordinal			
		Autoridad	Forma de ejercer la autoridad por los padres con los hijos.	Cualitativa nominal	Ordinal			

OPERACIONALIZACION

Concepto	Dimensión	Variable	Definición Operativa	Tipo	Escala	Indicador	Índice	Categoría
Ausentismo no Programado	Ausencia en el trabajo, motivado por faltas, incapacidades y licencias	Faltas	Trabajador que no cuida al trabajo sin relación a incapacidad o licencia	Cuantitativo a nominal	Nominal	Por ciento de Ausentismo en relación al total del trabajador	No. De jornadas o días de Ausencia del trabajador	
		Incapacidad	Trabajador que no acude al trabajo por incapacidad: - Maternidad - Riesgo de trabajo - Enfermedad General	Cuantitativo a nominal	Nominal	Por ciento de Ausentismo en relación al total del trabajador	No. De jornadas o días de Ausencia del trabajador	
		Licencias	Trabajador que no acude al trabajo por contar con una licencia autorizada con o sin goce de sueldo	Cuantitativo a nominal	Nominal	Por ciento de Ausentismo en relación al total del trabajador	No. De jornadas o días de Ausencia del trabajador	

Se evaluará el grado de funcionalidad familiar de los subsistemas conyugal y parental a través del cuestionario del Dr. Víctor Chávez Aguilar. Aplicándolo a cada trabajador IMSS no asiduo de la UMF 24 y a un grupo control de trabajadores asiduos de la misma unidad. (ANEXO).

CONSIDERACIONES ÉTICAS:

Las respuestas de cada uno de los cuestionarios serán anónimas y por lo tanto no tienen implicaciones éticas, además de que no se darán a conocer en forma nominativa.

RESULTADOS:

Durante el periodo del estudio se seleccionaron 81 trabajadores Asiduos y 81 trabajadores No Asiduos de la UMF 24, fueron aplicados los cuestionarios en forma anónima con los siguientes resultados: La funcionalidad familiar en el subsistema conyugal de los trabajadores Asiduos ocurrió en el 91.35 %, y el 8.64 % presentaron disfunción familiar; sin embargo en trabajadores no Asiduos, la funcionalidad familiar ocurrió en el 77 % y la disfunción familiar en el 22.22 % , resultando los trabajadores más afectados los que corresponden a las categorías de Médico Familiar, Asistente Médica y Persona de Laboratorio en el grupo de Asiduos. y en el grupo de no Asiduos fueron las Asistentes Médicas, Personal de Enfermería e Intendencia. Con respecto al Subsistema Parental de trabajadores Asiduos la funcionalidad familiar se encontró en el 98.76 % y el 1.23 % presentaron disfunción familiar. En trabajadores no Asiduos se encontró que el 93.82% , presentaron funcionalidad familiar y el 6.17 % disfunción familiar. En este subsistema los trabajadores de las categorías más afectadas fueron Enfermería y Asistente Médica.

Todos los trabajadores con disfunción familiar obtuvieron calificación en el rango de 40 a 71 puntos en su cuestionario, lo cual equivale al tipo de disfunción moderada.

Análisis Estadístico.-

Se utilizó la prueba de X^2 y RM, para el tratamiento estadístico de los resultados de los cuestionarios para determinar la funcionalidad familiar en los subsistemas conyugal y parental, aplicados a los dos grupos de trabajadores.

Considerando de acuerdo a las tablas para que estadísticamente sea significativa X^2 , el valor mayor a 3.84 y para razón de momios, mayor que 1.

Los resultados arrojados por este estudio en el subsistema conyugal fueron: X^2 con valor de 5.72 y RM 3.03 . Por lo tanto se considera que hay una gran diferencia estadísticamente y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis de nulidad. Aceptando que existe una relación entre disfunción familiar en el subsistema conyugal y ausentismo laboral

Con respecto al ámbito o subsistema parental el valor encontrado en X^2 fue de 2.76 y RM 0.158, lo cual representa que estadísticamente no es significativa y por lo tanto no hay diferencias entre las variables estudiadas en ambos grupos y el ausentismo laboral

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

ANEXOS

EVALUACIÓN INTEGRAL DE LA FAMILIA A TRAVEZ DEL AMBITO SOCIAL, SOCIODINAMICO Y PSICOLÓGICO.

SUBSISTEMA CONYUGAL.

FUNCIONES	PARAMETROS	CALIF. ASIG.	%
I.- COMUNICACION	a) Clara	10	30
	b) Directa	10	
	c) Congruente	10	
II.-ADJUDICACION Y ASUNCIÓN DE ROLES	a) Congruencia	5	15
	b) Satisfactoriedad	5	
	c) Flexibilidad	5	
III.-SATISFACCION SEXUAL.	a) Frecuencia	10	20
	b) Satisfactoriedad	10	
IV.-AFECTO	a) Manifestaciones físicas	5	20
	b) Calidad de convivencia	5	
	c) Interés por el desarrollo de la pareja	5	
	d) Reciprocidad	5	
V.- EXPECTATIVAS	a) Presentes	10	15
	b) Pasadas	5	
TOTAL		100	100

0-40 Pareja severamente disfuncional 41-70 Pareja moderadamente disfuncional 71-100 Pareja funcional
--

I.- FUNCION DE COMUNICACION	Nunca	Ocasional	Siempre
a) Cuando quiere comunicar algo a su pareja se lo dice directamente.			
b) La pareja expresa claramente los mensajes que intercambia.			
c) Existe congruencia entre la comunicación verbal y analógica.			

II.- FUNCION DE ADJUDICACIÓN Y ASUNCIÓN DE ROLES	NO		SI
a) La pareja cumple los roles que mutuamente se adjudican.			
b) Son satisfactorios los roles que asume la pareja			
c) Se propicia el intercambio de roles entre la pareja	Nunca	Ocasional	Siempre

III. FUNCION DE SATISFACCION SEXUAL	Nunca	A veces	Siempre
a) Es satisfactoria la frecuencia con que sexan			
b) Es satisfactoria la calidad sexual			
IV. FUNCION DE AFECTO			
a) Existen manifestaciones físicas de afecto en la pareja			
b) El tiempo que se dedica a la pareja es gratificante			
c).Se interesa por el desarrollo y superación de la pareja			
d).Considera que su pareja siente que ud. la quiere			
V. FUNCION DE LAS EXPECTATIVAS		SI	NO
a) Se han cumplido las expectativas de inicio en la pareja			
b) Se explicitan las expectativas (planes) entre la pareja	Nunca	A veces	Siempre

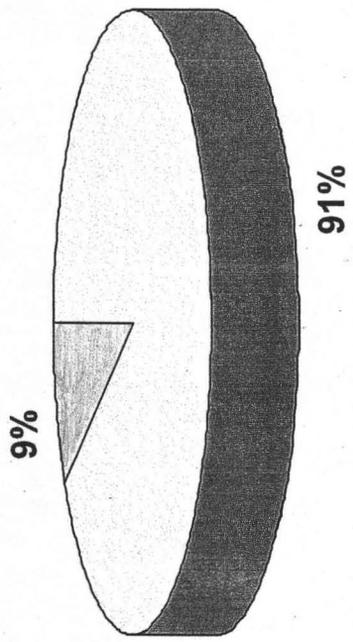
SUBSISTEMA PARENTAL

FUNCION	PARAMETRO	CALIF. ASIG.	%
I.COMUNICACION	a) Clara	10	30
	b) Directa	10	
	c) Congruente	10	
II .AFECTO	a) Manifestaciones físicas	5	20
	b) Convivencia	5	
	c) Interés en el desarrollo	5	
	d) Percepción de sentimientos	5	
III. CUIDADO	a) Higiene personal	3	15
	b) Alimentación	3	
	c) Vestido	3	
	d) Salud	3	
	e) Percepción de daños físicos	3	
IV. EDUCACION	a) Escolaridad	5	20
	b) Normas familiares y sociales	5	
	c) Apoyo	5	
	d) Orientación y guía	5	
V. AUTORIDAD	a) Compartida	3	15
	b) Racionalidad	3	
	c) Homogeneidad	3	
	d) Coherencia	3	
	e) Aceptación	3	
TOTAL		100	100

0-40 Subsistema severamente disfuncional
41-70 Subsistema moderadamente disfuncional
71-100 Subsistema funcional

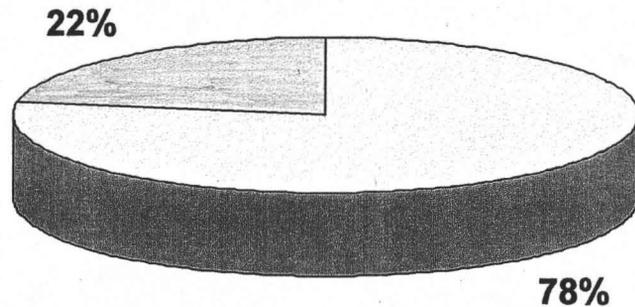
I. FUNCION DE COMUNICACION	NUNCA	OCACION.	SIEMPRE
a) Se expresan claramente los mensajes que intercambian padres e hijos.			
b) Cuando los padres desean comunicar algo a sus hijos lo hacen en forma directa.			
c) Existe congruencia entre la comunicación verbal y analógica.			
II. FUNCION DE AFECTO			
a) Existen manifestaciones físicas de afecto entre padres e hijos			
b) El tiempo compartido con los hijos es mutuamente gratificante.			
c) Existe interés por la preparación y desarrollo de los hijos			
d) Considera que los hijos se sienten queridos por los padres			
III. FUNCION DE CUIDADO		NO	SI
a) Los hábitos de higiene personal son adecuados			
b) La alimentación es suficiente en cantidad y calidad			
c) El vestido es acorde con las necesidades de niños y padres.			
d) Se cubre en forma adecuada las necesidades de protección específica (inmunizaciones) y tratamiento oportuno.			
e) Se toman medidas adecuadas para prevenir accidentes en los hijos.			
IV. FUNCION DE EDUCACION		NO	SI
a) El nivel de escolaridad es acorde con la edad de los hijos.			
b) Las normas sociales y familiares transmitidas a los hijos son adecuadas			
c) Se apoya la realización de proyectos (planes) de los hijos.	Nunca	Ocasional	Siempre
d) Existe orientación y guía respecto a las inquietudes y capacidades de los hijos.			
V FUNCION DE AUTORIDAD		NO	SI
a) Ambos conyuges ejercen la función de autoridad			
b) La autoridad se ejerce de un modo racional			
c) La autoridad es asumida homogéneamente por los conyuges.			
d) La autoridad se ejerce de manera coherente en relación a la edad de los hijos.			
e) La autoridad es aceptada positivamente por los hijos			

TRABAJADORES ASIDUOS SUBSISTEMA CONYUGAL



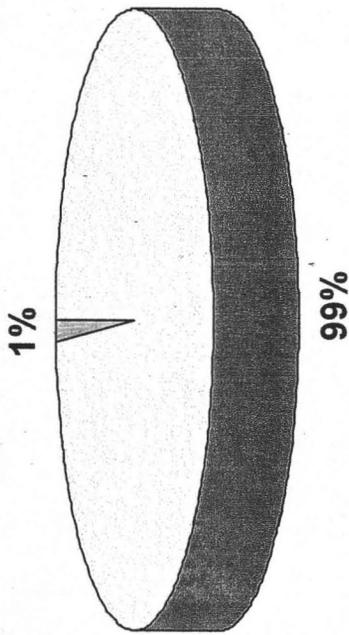
□ Funcionalidad familiar ■ Disfunción familiar

TRABAJADORES NO ASIDUOS SUBSISTEMA CONYUGAL



□ Funcionalidad familiar ■ Disfunción familiar

TRABAJADORES ASIDUOS SUBSISTEMA PARENTAL

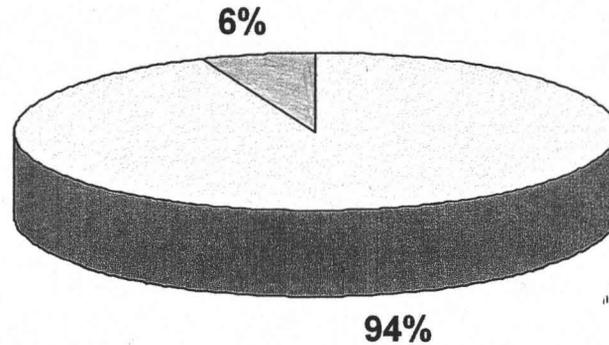


Funcionalidad familiar

Disfunción familiar

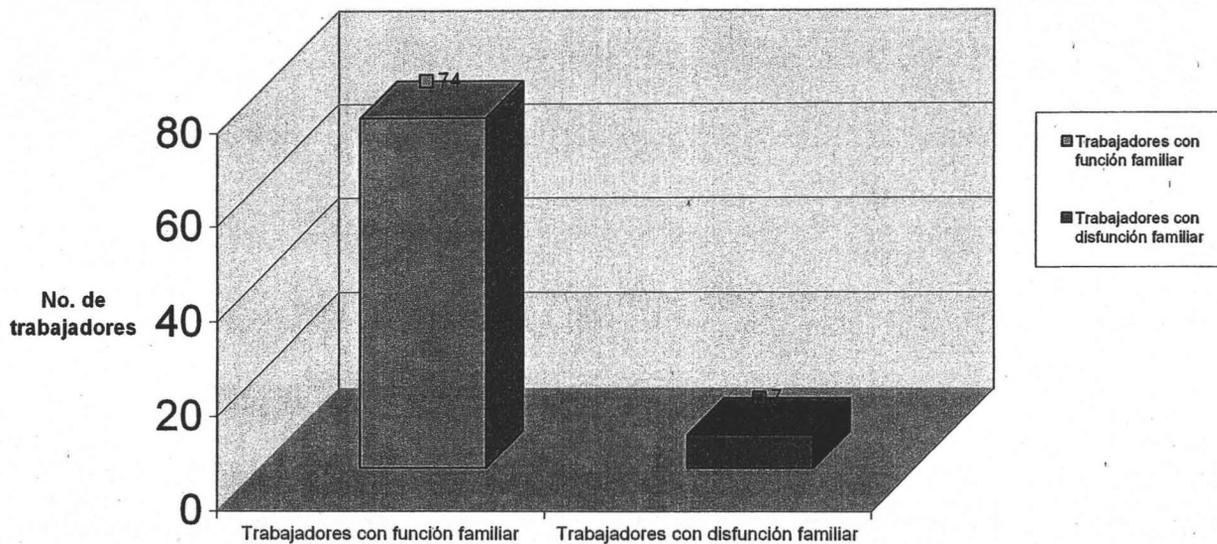
TRABAJADORES NO ASIDUOS

SUBSISTEMA PARENTAL

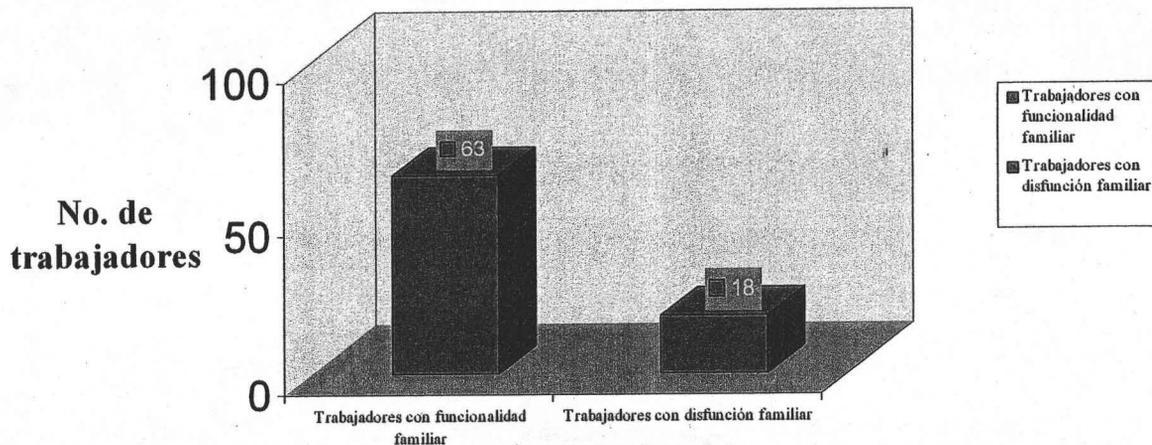


- Trabajadores con funcionalidad familiar
- Trabajadores con disfunción familiar

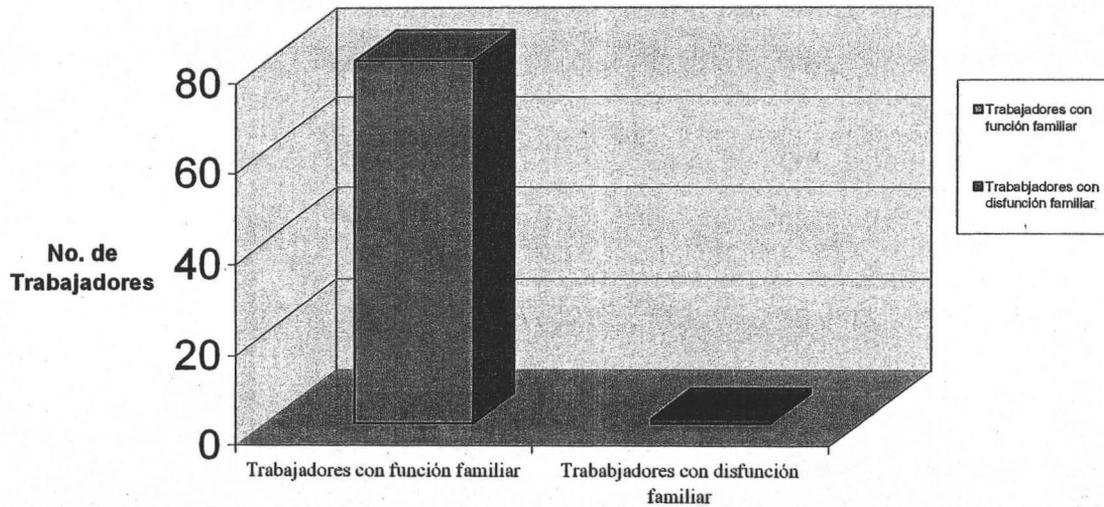
Trabajadores asiduos subsistema conyugal



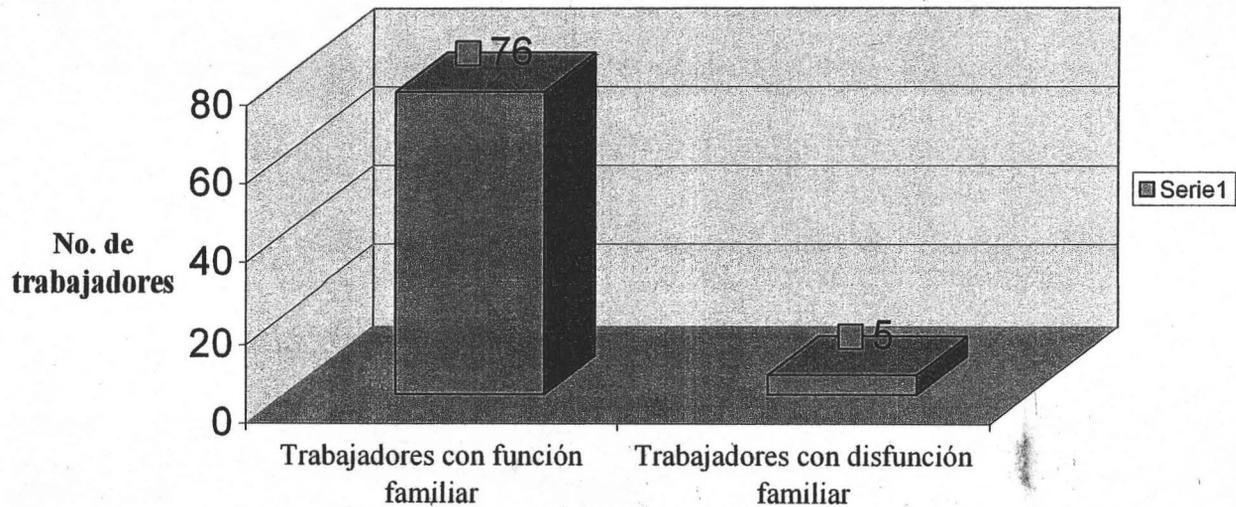
Trabajadores no asiduos subsistema conyugal



Trabajadores asiduos subsistema parental



Trabajadores no asiduos subsistema parental



DISCUSIONES Y CONCLUSIONES:

Del análisis del estudio se concluye que hubo significancia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre la variable ausentismo laboral y la disfunción familiar, al menos en este estudio se pudo demostrar el mayor porcentaje de disfunción en el subsistema conyugal en trabajadores no asiduos, sin embargo el subsistema parental la variación fue menor; en este estudio se demuestra que la relación de la pareja es muy importante en la asiduidad del trabajador. Esto es importante para el desarrollo de otros estudios mas profundos sobre este problema.

En conclusión: se deberán crear estrategias o acciones dirigidas a solucionar esta problemática y trascienda en el índice de ausentismo de las instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- 1., Danatro, D. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública Montevideo: 1994-1995. SMU Publicaciones.
www.smu.org.uy/publicaciones/rmu/1997v2/danatro.htm-36k 15-febrero 2003.
- 2.- Ríos Huerta, G; Peralta Santiago, M.; Rodarte Altamirano, M. La incapacidad por enfermedad general como factor generador en mayor frecuencia de ausentismo laboral no programado; Hospital General de Zona 1 imss, Tlaxcala, Tlax. 1999.
www.stps.gob.mx/312/publicaciones/doc125.htm 25-Nov.-2003.
- 3.- Depresión dobla el ausentismo laboral. Artículo publicado en American Journal of Psychiatry.
www.saludhoy.com/htm/noticias/jul18a01.html 10-Feb.-2003.
- 4.- OIT/ETM Andino.- Manual de balance social (area interna). Equipo técnico multidisciplinario para los países Andinos.
e-mail: etm@oit.org.pe 25-Nov.-2003.
- 5.- Canale, M. Gestión de los riesgos del comportamiento humano, un nuevo concepto. I.C.A.S. Argentina S.R.L. 15-Jun.-2001.
www.EAP-Association.org
- 6.- Gonzales, E. Puntos clave sobre prevención laboral en adicciones. Biblioteca " El catalejo ". Buenos Aires Argentina.
e-mail: www.elcatalejo.com
- 7.- Slipak, O. Estrés laboral. Alcmeon-Nro19, Num. 4- 1996. Buenos Aires. 1994.
www.alcmeon.com
- 8.- Samaniego Villasante, C. Absentismo, rotación y productividad. Asociación Colombiana para el avance de las ciencias del comportamiento.
www.abacolombia.org.co

9.- Behrend H., Pocock S. Ausentismo: El caso de una empresa. Rev. intern. del trabajo (Ginebra) 1976; 94.

10.- Sistema integral de administración personal; Datos estadísticos de ausentismo laboral durante el 2002. miss, Delegación Nayarit.

11.- Chávez Aguilar, V. Instrumentos de abordaje para el estudio integral de la salud familiar. Rev. Mex. Med. Fam. Vol.3 Num. 2.

12.- Medina Carrillo L; Lomelí Guerrero L. Las variables de estudio: Una guía práctica para su operacionalización. ArchMed Fam 2003; 5 (1): 36-40.