

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA
FACULTAD DE MEDICINA Y CIENCIAS BIOMÉDICAS
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**




**“PRINCIPALES CAUSAS QUE MOTIVAN AL PERSONAL DE LA UNIDAD DE
DETECCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE CÁNCER DE MAMA DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DE LA CIUDAD DE CHIHUAHUA A NO
AUSENTARSE DE SU JORNADA LABORAL”**


**POR:
SARAHÍ LIMÓN NÚÑEZ**

**TESIS PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE SALUD**


**“PRINCIPALES CAUSAS QUE MOTIVAN AL PERSONAL DE LA UNIDAD DE
DETECCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE CÁNCER DE MAMA DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DE LA CIUDAD DE CHIHUAHUA A NO
AUSENTARSE DE SU JORNADA LABORAL”**



DR. SAID ALEJANDRO DE LA CRUZ REY
SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



DR. LUIS BERNARDO ENRÍQUEZ SÁNCHEZ
COORDINADOR DE LA MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE SALUD



DRA. SILVIA BERENICE MÁÑEZ OCÓN
DIRECTORA DE TESIS



DR. JAVIER CAMARILLO CISNEROS
ASESOR DE TESIS



M.A.R.H. EDITH NÚÑEZ NIETO
ASESOR DE TESIS

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es identificar las principales causas que motivan al personal de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama de la Ciudad de Chihuahua a no ausentarse de su jornada laboral. Esto mediante un estudio no experimental, transversal y descriptivo, aplicado a la totalidad de la población de estudio, siendo 51 trabajadores, de ambos sexos y todos los niveles jerárquicos.

Se aplicó una entrevista con 8 preguntas, las cuales se analizaron y se realizaron gráficas para poder comparar respuestas.

Concluyendo que no existe algún factor que determine la menor ausencia que en otros lugares; el ambiente laboral es reducido en estrés, se dan los permisos y la motivación económica suficientes y necesarios; además la edad y la categoría laboral tampoco son indicadores importantes de ausentismo.

Palabras Clave: ausentismo, Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama, ambiente laboral incidencias, falta.

ABSTRACT

The objective of this study is to identify the main causes that motivate the personnel of the Breast Cancer Detection and Diagnosis Unit of the City of Chihuahua not to be absent from work. This was done through a non-experimental, cross-sectional, descriptive study, applied to the entire study population of 51 workers, of both sexes and all hierarchical levels.

An interview with 8 questions was applied, which were analyzed and graphs were made in order to compare answers.

It was concluded that there is no factor that determines less absence than in other places; the work environment is reduced in stress, there is sufficient and necessary leave and economic motivation; in addition, age and work category are not important indicators of absenteeism.

Keys Words: absenteeism, Breast Cancer Detection and Diagnosis Unit, work environment; incidents, missing.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA

Chihuahua, Chih. a 21 de Mayo de 2024
Oficio: SIP/295/24
Asunto: Dictamen de protocolo

**DRA. SILVIA BERENICE MAYNEZ OCON
PRESENTE.-**

Por medio de la presente me permito comunicarle que el protocolo **PRINCIPALES CAUSAS QUE MOTIVAN AL PERSONAL DE LA UNIDAD DE DETECCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE CÁNCER DE MAMA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DE LA CIUDAD DE CHIHUAHUA A NO AUSENTARSE DE SU JORNADA LABORAL** con número de registro interno **CI-047-23**, ha sido revisado y es **APROBADO** por el Comité de Investigación de la Facultad de Medicina y Ciencias Biomédicas.

Sin más por el momento, quedo de Usted.

**ATENTAMENTE
"MENTI DA LUCEM, MANIBUS ARTEM"**

DR. SAID ALEJANDRO DE LA CRUZ REY
SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo es una mezcla de esfuerzos, bien dicen que la unión hace la fuerza y cuando menos fuerza tenía, siempre llegaba alguien a mejorar la situación.

Quiero expresar mi entero agradecimiento a mi familia, quienes influyeron desde la decisión de estudiar una Maestría, hasta motivarme día a día en terminar este trabajo de investigación.

A mi Directora de tesis la Doctora Silvia Berenice Máynez Ocón, quien fue una luz en el camino, siempre dispuesta a ayudar, empezando por una buena elección del tema, hasta resolver cualquier duda, por más mínima que fuera.

A mis asesores el Doctor Javier Camarillo y la Máster Edith Núñez Nieto, quienes aportaron ideas e información necesaria para que todo fluyera de la mejor manera, poniendo amplia atención en la revisión del trabajo.

Agradezco enormemente a los directivos y compañeros de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama por su disposición y colaboración en este trabajo.

Y a mis amigos, quienes estuvieron conmigo en este camino de altas y bajas, que en las altas celebraba y en las bajas apoyaba.

Por ese inmenso amor, cariño y apoyo de cada una de las personas involucradas en este trabajo...UN MILLÓN DE GRACIAS.

Índice

Marco teórico	1
Unidad de Análisis	1
Historia de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama	1
El Giro de la Unidad	1
Misión	2
Visión	2
Organigrama	2
Ausentismo	2
Clasificación del ausentismo:.....	3
Determinantes del ausentismo	3
Ausentismo en el Instituto Mexicano del Seguro Social	4
Ausentismo en la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama	4
Marco Conceptual	7
Definición del problema.	8
Antecedentes.....	9
Justificación	11
Hipótesis	12
Objetivo general.	12
Objetivos específicos.	12
Material y métodos.	12
Lugar y Tiempo	12
Carácter	12
Población de Interés.....	13
Marco Muestral	13
Unidad de Análisis	13
Tipo de Muestreo	13
Tamaño de la Muestra.....	13
Recolección de Datos	14
Análisis de información	14
Interpretación de Resultados	14
Diseño.	14

Métodos de estudio	14
Estadística	15
Discusión.....	27
Conclusión	29
Cronograma	30
Organización de la investigación	30
Datos de identificación.....	30
Bibliografía.....	31
Anexos	32
Anexo 1	32
Formato de consentimiento informado (en los casos que corresponda).....	32
Carta de Autorización	32
Anexo 2	33
Carta de Consentimiento.....	33
Anexo 3	34



Marco teórico

Unidad de Análisis

Historia de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama

La Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama Chihuahua es la décima a nivel país; se comienza la construcción de esta unidad en el año 2018 e inicia sus labores el día 18 de Diciembre del 2019, siendo la Doctora Silvia Guadalupe Carrera Félix, la directora de esta unidad.

Cuenta con 3 salas de mastografía, una sala de mastografía por estereotaxia y tomosíntesis, dos consultorios con sonógrafos, al igual que un cuarto azul, con cuatro estaciones de trabajo, cuya función es la interpretación de las mastografías e imágenes monográficas con una mayor resolución. Se labora de 8 de la mañana a 8 de la noche; siendo un total de 51 trabajadores, entre ellos, 9 Médicos Radiólogos, 9 Técnicos Radiólogos, 9 Auxiliar Universal de Oficina, 1 oficial de Personal, 2 Trabajadoras de Atención y Orientación al Derechohabiente, 7 Auxiliares de Enfermería, 1 Mensajero, 1 auxiliar de Almacén, 2 de Conservación, 4 de Limpieza e Higiene, 2 de Trabajo Social, 2 Enfermeras Especialistas, 1 Administradora y la Directora de la Unidad, estos divididos en ambos turnos.

El Giro de la Unidad

Proporcionar atención médica de segundo nivel, realizando mastografías y ultrasonidos mamarios, para la detección oportuna y el diagnóstico del cáncer de mama. Se atienden personas que cuentan con Seguro Social, principalmente pacientes femeninos a partir de los 40 años; en menor cantidad se atienden mujeres menores de 40 años y pacientes masculinos. Pacientes de la ciudad de Chihuahua, Cuauhtémoc y Delicias; de las Unidades de Medicina Familiar No. 02, 03, 04, 28, 29, 30, 33, 44, 58 y 69; Hospital General de Zona y Medicina Familiar 16 Y 17; así como Unidad de Medicina Familiar No. 20 y el Hospital General de Zona No 11.



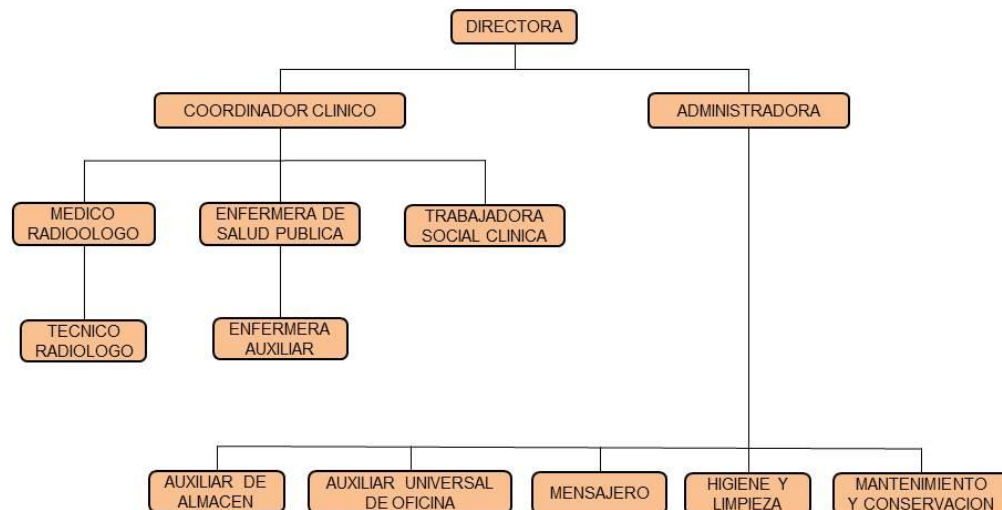
Misión

Garantizar a las mujeres de grupo de riesgo la mejor y más alta atención de Detección y Diagnóstico en Cáncer de Mama, a través de un servicio estructurado, unificando criterios, para prácticas eficientes, asegurando atención con eficiencia y calidad.

Visión

Líderes en la Detección y Diagnóstico oportuno del Cáncer de Mama en la población de riesgo, reduciendo su impacto como problema de salud en el estado de Chihuahua.

Organigrama



Ausentismo

El ausentismo laboral es la inasistencia de un trabajador en una institución, por lo tanto, falta de productividad del mismo, afectando la economía y los procesos de la empresa.

El ausentismo laboral es causado por varias razones, puede ser por algún imprevisto, como alguna enfermedad o a causa de una circunstancia personal. Estas faltas, van a provocar una crisis t un deterioro para la empresa, esto provoca que los trabajadores que si asistieron a su trabajo tengan una mayor carga de trabajo.



Clasificación del ausentismo:

Hay 3 maneras principales para clasificar el ausentismo y cada una de estas tiene su clasificación interna:

- Origen: puede ser por origen médico como la presencia de alguna enfermedad y como origen no médico, como lo puede ser algún conflicto familiar.
- Legales: aquí puede haber situaciones que están amparadas por la ley, como algún citatorio a juicio o por el contrario, ilegales donde es una falta injustificada.
- Por decisión: donde el trabajador decide si ausentarse de manera voluntaria o involuntaria.

Determinantes del ausentismo

Existen varios factores que influyen en el ausentismo laboral, desde cuestiones personales como del entorno.

Factores Individuales: estudios indican, que la edad es un factor importante, ya que entre más edad, más ausentismo y esto debido a causas de salud; en relación al sexo, existe un mayor ausentismo por parte de las féminas, debido a cuestiones familiares, como los hijos; respecto al grado académico, se ha visto que personas con un grado académico o un puesto laboral alto, tienen mayor ausentismo. En los últimos tiempos, enfermedades psiquiátricas como el estrés y la ansiedad han pasado a ser una de las principales causas de ausentismo laboral.

Factores Organizativos: en este punto el personal superior tiene una mayor influencia, debido a que una alta demanda laboral, un mal trato, discriminación, favoritismo, entre otros, son puntos importantes que aumentan la probabilidad que el personal falte a su trabajo, debido a que provocan falta de motivación. También las condiciones de las áreas laborales influyen, en trabajos donde existe un alto riesgo o son jornadas laborales extensas se observa un alto índice de ausentismo.



Ausentismo en el Instituto Mexicano del Seguro Social

La asistencia y puntualidad en el Instituto Mexicano del Seguro Social son percepciones extras que se pagan si se cumplen como corresponden, si en una quincena el trabajador asiste en sus jornadas laborales y checa la entrada a tiempo, dichos estímulos serán pagados en su salario; si no se cumplen, es una percepción menos recibida.

El Instituto Mexicano del Seguro Social cuenta con un Comité, denominado “Comité de Ausentismo”, donde analizan las causas del ausentismo de su personal. En la Delegación IMSS, se concentra la información de todas las unidades y hospitales, ellos realizan tablas de análisis y comparación que son mandados a los comités de las unidades correspondientes.

El Ausentismo se divide en 2 categorías, el ausentismo programado y el no programado, dentro del ausentismo programado podemos encontrar las comisiones, las incapacidades por maternidad, vacaciones, becas con y sin goce de sueldo, así como la licencia por paternidad; en cambio en el no programado, se encuentran las incapacidades por riesgo de trabajo, por enfermedad general, las licencias con goce y sin goce de sueldo y las faltas.

Ausentismo en la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama

Según las estadísticas elaboradas por la Delegación del IMSS, la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama, cuenta con un ausentismo menor a las demás unidades, en especial con el Hospital General Regional No 1, tomando en cuenta que ambos son Atención de Segundo Nivel. En la Tabla 1.0 se resumen los porcentajes de ausentismo programado por mes, de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama; mientras que en la Tabla 2.0 se resumen los porcentajes de ausentismo no programado por mes de la misma Unidad.



Tabla 1 Porcentaje Ausentismo Programado Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama

	Comisiones	Incapacidad por Maternidad	Vacaciones	Beca con Sueldo	Beca Sin Sueldo	Licencia de Paternidad	TOTAL
Enero	0.53	0	9.81	0	0	0	10.34
Febrero	0.20	0	8.91	0	0	0	9.11
Marzo	1.84	0	10.20	0	0	0	12.04
Abril	0.59	0	15.32	0	0	0	15.50

Tabla 2 Porcentaje Ausentismo No Programado Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama

	Incapacidad		Licencia			Faltas	TOTAL
	Riesgo de Trabajo	Enfermedad General	Con Sueldo	Sin Sueldo	Sin Sueldo >30 días		
Enero	0.53	8.66	0	0	0.88	0.44	10.51
Febrero	0	0	0	0	0	0.40	0.40
Marzo	0	0.75	0	0.08	1.51	0.17	2.51
Abril	1.95	0.78	0.20	0.29	2.05	0.49	5.76

En la Tabla 1 se pueden comparar las situaciones de ausentismo programado, del mes de Enero al mes de Abril del año 2023, donde se observa que las comisiones y las vacaciones son las incidencias que se presentan; este tipo de ausentismo son situaciones que se programan con tiempo, por lo tanto le da oportunidad a la empresa de poder conseguir a un trabajador sustituto; en el caso de las vacaciones, son derechos que tiene el trabajador, por lo tanto es un indicador de ausentismo que no se puede eliminar; las comisiones ocurren cuando mandan al trabajador a algún evento o actividad fuera del edificio donde labora, esto puede ser por parte de la empresa como por parte del sindicato.

En la Tabla 2 se pueden comprar las situaciones de ausentismo no programado, en estas incidencias, el trabajador no tiene pensado faltar, pero por una u otra situación, falta sin previo aviso; en el caso del mes de Enero, aumenta el indicador de enfermedad general, un factor importante es que son meses de invierno y es común que se presenten enfermedad típicas de esta época del año, como lo son gripe, neumonías, etcétera, más no son las únicas enfermedades que se presentan; un punto importante, es que estamos en tiempo post-pandemia, el COVID, aún no



termina y el área donde se labora no es común encontrar pacientes con COVID, pero se pueden presentar casos, es uno de los tantos motivos por los que existen cifras en el riesgo de trabajo; otra situación que se debe considerar es que en el mes de Abril, el ciclo escolar tiene programado vacaciones por 2 semanas, por lo tanto, los permisos, en este caso las licencias sin sueldo y las faltas aumentaron; el ausentismo no programado, complica la situación de encontrar a alguien que pueda presentarse a trabajar de inmediato, ya que al personal de sustitución se le ocupada en las plazas del ausentismo programado.

En la Tabla 3 se pueden observar los tipos de ausentismo programado del Hospital Regional General #1. Ambas unidades son Unidades Médicas de Segundo Nivel; la población trabajadora del Hospital es mayor a la de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama, por lo tanto, los resultados se presentan en porcentajes. Mientras que en la Tabla 4 se describe el Ausentismo no Programado del Hospital Regional General #1. Si se comparan los datos de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama con la información del Hospital General Regional #1, se ve que, únicamente en las Vacaciones existe un mayor porcentaje en la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama.

Tabla 3 Ausentismo Programado Hospital General Regional #1

	Comisiones	Incapacidad por Maternidad	Vacaciones	Beca con Sueldo	Beca Sin Sueldo	Licencia de Paternidad	TOTAL
Enero	0.39	0.33	8.14	0.08	0.00	0.00	8.94
Febrero	0.68	0.38	7.66	0.25	0.00	0.03	9.01
Marzo	0.55	0.52	9.00	0.34	0.00	0.01	10.42
Abril	0.55	0.57	10.39	0.00	0.00	0.00	13.00



Tabla 4 Ausentismo No Programado Hospital Regional General #1

	Incapacidad		Licencia			Faltas	TOTAL
	Riesgo de Trabajo	Enfermedad General	Con Sueldo	Sin Sueldo	Sin Sueldo >30 días		
Enero	0.74	4.17	0.17	0.16	0.83	1.18	7.25
Febrero	0.52	2.05	0.47	0.16	1.01	1.39	5.60
Marzo	0.39	2.19	0.40	0.21	1.19	1.14	5.53
Abril	0.39	2.16	0.38	0.20	1.16	1.25	5.54

Para una mejor comparación, en la Tabla 5, se resume la información de ambas unidades, en la sección de “Beca”, “Incapacidad” y “Licencia”, se suman las variables respectivas, por lo tanto, el porcentaje descrito es el total.

Tabla 5 Resumen de Información por Unidad

	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL	
	UDDCM	HGR 1	UDDCM	HGR 1	UDDCM	HGR 1	UDDCM	HGR 1
Comisiones	0.53	0.39	0.20	0.68	1.84	0.55	0.59	0.55
Incapacidad por maternidad	0	0.33	0	0.38	0	0.52	0	0.57
Vacaciones	9.81	8.14	8.91	7.66	10.20	9.00	15.32	10.39
Becas	0	0.08	0	0.25	0	0.34	0	0
Licencia por Paternidad	0	0	0	0.03	0	0.01	0	0
Incapacidades	9.19	4.91	0	2.57	0.75	2.58	2.73	2.55
Licencia	0.88	1.16	0	1.64	1.59	1.8	2.54	1.74
Faltas	0.44	1.18	0.40	1.39	0.17	1.14	0.49	1.25

Marco Conceptual

Ausentismo: conjunto de ausencias de los trabajadores, que refleja situaciones particulares no sólo del trabajador, sino también del ámbito organizacional y que son generados por factores de carácter sociocultural y psicosocial.

Ausentismo no programado: incapacidades por enfermedad general o riesgo de trabajo, licencias y faltas injustificadas.



Ausentismo Programado: vacaciones, becas, descansos e incapacidades por maternidad.

Causas del Ausentismo: factores que van a influir a la ausencia del trabajador en su área laboral.

Consecuencias del Ausentismo: resultados que se obtienen por la ausencia de los trabajadores en relación con la eficiencia del servicio brindado.

Enfermedad General: cuando el daño a la salud se dio por causas ajenas al trabajo.

Falta Injustificada: Ausencia de la persona trabajadora al desempeño de sus actividades, sin permiso del patrón y sin un documento que lo justifique.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

Incidencia: rubros que integran el ausentismo programado y no programado.

Licencia con sueldo: permiso que el IMSS, concede al trabajador hasta por tres días con goce de sueldo, debido a causas personales o familiares de fuerza mayor.

Licencia sin sueldo: permiso que el IMSS otorga al trabajador para ausentarse, sin goce de sueldo y sin generación de antigüedad, por un tiempo máximo de un año.

Riesgo de trabajo: cuando el daño a la salud es causado por un accidente o alguna condición dentro del trabajo.

UDDCM: Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama. Institución del Instituto Mexicano del Seguro Social dedicado a realizar mastografías y ultrasonidos mamarios.

Definición del problema.

¿Cuáles son los motivos, por los cuáles el personal de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama del Instituto Mexicano del Seguro Social del Estado de Chihuahua presenta un menor ausentismo?



Antecedentes.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es una institución de salud encargada de brindar servicios médicos a la población afiliada. Cuenta con diversas unidades médicas y entre ellas se encuentra la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama. Esta unidad tiene como objetivo principal la detección temprana y diagnóstico de cáncer de mama, ofreciendo atención especializada a las pacientes. Las enfermedades comunes constituyen una de las principales causas de ausentismo en el IMSS. Gripe, resfriados, infecciones respiratorias y enfermedades gastrointestinales son algunas de las enfermedades que pueden llevar a los empleados a faltar al trabajo. Estas enfermedades se propagan fácilmente en un entorno laboral y pueden afectar a múltiples empleados, causando ausencias prolongadas y un aumento de la carga de trabajo para aquellos que permanecen en sus puestos.

Las lesiones laborales también son una causa significativa de ausentismo en el IMSS. Los empleados pueden sufrir accidentes en el lugar de trabajo que resulten en lesiones tales como fracturas, esguinces y laceraciones. Estas lesiones requieren tiempo para la recuperación, lo que implica que los empleados estén ausentes durante ese período.

El estrés y el agotamiento son causas comunes de ausentismo. El trabajo en el IMSS puede ser exigente y estresante debido a la carga de trabajo, las demandas de los pacientes y la presión por cumplir con los plazos. El estrés prolongado puede llevar al agotamiento físico y emocional, lo que puede resultar en ausencias prolongadas por enfermedad o por descanso necesario.

Cuando los empleados no se sienten motivados en su trabajo, es más probable que falten con mayor frecuencia. La falta de motivación puede estar relacionada con diversos factores, como la falta de reconocimiento, la falta de oportunidades de crecimiento o la falta de satisfacción laboral. Cuando los empleados no encuentran sentido o disfrute en su trabajo, es más probable que busquen tomar días libres o incluso consideren buscar otro empleo, esto último es muy común en el área médica.



El Instituto Mexicano del Seguro Social en conjunto con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, rigen su relación laboral mediante el Contrato Colectivo de trabajo, donde se establecen normas y reglas para un mejor manejo de situaciones laborales.

El Contrato Colectivo de Trabajo, en su primer apartado, en el capítulo VI (Ausencias, permisos y Licencias) explica el tipo de incidencias que pueden ocurrir y como el Instituto las debe manejar. En el capítulo VI, cláusula 39, habla sobre los permisos económicos, donde explica que los trabajadores pueden ausentarse hasta 3 días recibiendo su salario, cuando se traten de causas de fuerza mayor; en la cláusula 40, explica las faltas justificadas con posterioridad, en las que cuando un trabajador justifica su ausencia, no será sancionado si la Comisión Mixta Disciplinaria así lo decide; cláusula 41: permisos, se otorgaran permisos a los trabajadores que se les envíe a alguna comisión, sin percibir su sueldo, a los trabajadores con incapacidades, podrán estar ausentes por el tiempo que el médico lo indique percibiendo su salario; cláusula 42 sobre los permisos sindicales, donde los trabajadores que asuman su puesto de representante sindical, podrán recibir su sueldo íntegro junto con todas las prestaciones económicas que al momento reciban; cláusula 44 sobre permisos temporales, los trabajadores podrán ausentarse hasta por un año sin goce de sueldo.

La cláusula 47 del capítulo VII, establece que, por cada año de servicio, los trabajadores podrán disfrutar de mínimo 16 días hábiles de vacaciones hasta 20 días hábiles según su antigüedad. En cada una de estas situaciones de ausentismo, el Instituto debe de cubrir al personal ausente, en ciertos casos pagar el salario del trabajador de base y el salario del trabajador sustituto, en otros solo el del trabajador sustituto, pero en cualquier situación es una erogación para el instituto.

En el Instituto Mexicano del Seguro Social, el hecho de que el personal falte, implica un gasto extra para pagar al trabajador que lo va a sustituir o en el peor de los casos,



una disminución en la calidad de los servicios médicos. En el 2021 las incapacidades por enfermedad general fueron el 53% de ausentismo del país.

Existen distintas áreas en el IMSS que conforman el Comité de Ausentismo, como el Departamento de Relaciones Laborales, la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal, la oficina de Asuntos Sindicales. El departamento de Relaciones Laborales, son los encargados de enviar a cada Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal un informe estadístico con el porcentaje de ausentismo y con un listado de las personas que se ausentan de manera prolongada y recurrente, tanto por incapacidades, como por licencias y faltas injustificadas; la oficina de Asuntos Sindicales, es la oficina encargada de mediar las decisiones de la empresa para asegurar que no se afecte al trabajador; el departamento de personal y relaciones contractuales son los encargados de realizar la previa cobertura del personal con ausentismo programado y en su momento cubrir al personal con ausentismo no programado.

El informe estadístico que envía el departamento de Relaciones Laborales se realiza de manera quincenal y su objetivo radica en que se verifique cuáles son las razones por las que el trabajador se está ausentando, ya que, con base en la Ley Federal de Trabajo, los empleados que falten a sus labores injustificadamente por 4 días al mes se deben enviar al Departamento de Jurídicos, quien puede otorgar una sanción o incluso una rescisión de contrato de manera definitiva.

Justificación

La Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama, cuenta con un ausentismo menor en comparación al Hospital General Regional No. 1; siendo ambas unidades atención médica de segundo nivel.



Hipótesis

- Hipótesis Alternativa: existen causas que motivan al personal de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama del Instituto Mexicano del Seguro Social de la Ciudad de Chihuahua a no Ausentarse de su Jornada Laboral.
- Hipótesis nula: no se encuentran causas.

Objetivo general.

Identificar las principales causas que motivan al personal de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama a no ausentarse de su jornada laboral.

Objetivos específicos.

- Determinar frecuencia de ausencias
- Determinar la frecuencia de no ausencias
- Identificar las causas de ausentismo
- Describir las causas de no ausentismo laboral
- Identificar características del ambiente laboral

Material y métodos.

Lugar y Tiempo

La investigación se llevará a cabo en la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama del Instituto Mexicano del Seguro Social del estado de Chihuahua, en el mes de Febrero 2023.

Carácter

La investigación será de carácter cuantitativo y cualitativo.



Población de Interés

La población de interés será la totalidad de trabajadores de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama del Instituto Mexicano del Seguro Social de la Ciudad de Chihuahua. Tomando en cuenta, directivos, oficiales de personal, auxiliares universales de oficina, técnicos radiólogos, médicos radiólogos, personal de enfermería, trabajo social, trabajadoras de atención y orientación al derechohabiente, conservación, mensajero, personal de almacén y de limpieza e higiene.

Marco Muestral

Muestreo por conveniencia. Un total de 51 trabajadores, que son la totalidad de empleados de la unidad analizada. Dentro de la muestra se encuentran 9 Médicos Radiólogos, 9 Técnicos Radiólogos, 9 Auxiliar Universal de Oficina, 1 oficial de Personal, 2 Trabajadoras de Atención y Orientación al Derechohabiente, 7 Auxiliares de Enfermería, 1 Mensajero, 1 auxiliar de Almacén, 2 de Conservación, 4 de Limpieza e Higiene, 2 de Trabajo Social, 2 Enfermeras Especialistas, 1 Administradora y la Directora de la Unidad, estos divididos en ambos turnos.

Unidad de Análisis

Trabajadores Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama.

Tipo de Muestreo

Por conveniencia, no probabilístico, no aleatorio, de acuerdo con la facilidad de acceso, intervalo de tiempo y a la cantidad de trabajadores existe la posibilidad de realizarles la encuesta a todos.

Tamaño de la Muestra

Población total, 51 trabajadores



Recolección de Datos

La recolección de datos se hará mediante la aplicación de una entrevista con preguntas directas, a cada trabajador de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama del Instituto Mexicano del Seguro Social de la ciudad de Chihuahua.

Análisis de información

Se utilizarán criterios estadísticos para analizar las variables involucradas.

Interpretación de Resultados

Mediante, gráficas, cuadros e histogramas.

Diseño.

Es un estudio no experimental, transversal y descriptivo, ya que las variables no son manipuladas, se realiza una entrevista con preguntas directas y se describirán los resultados.

Métodos de estudio.

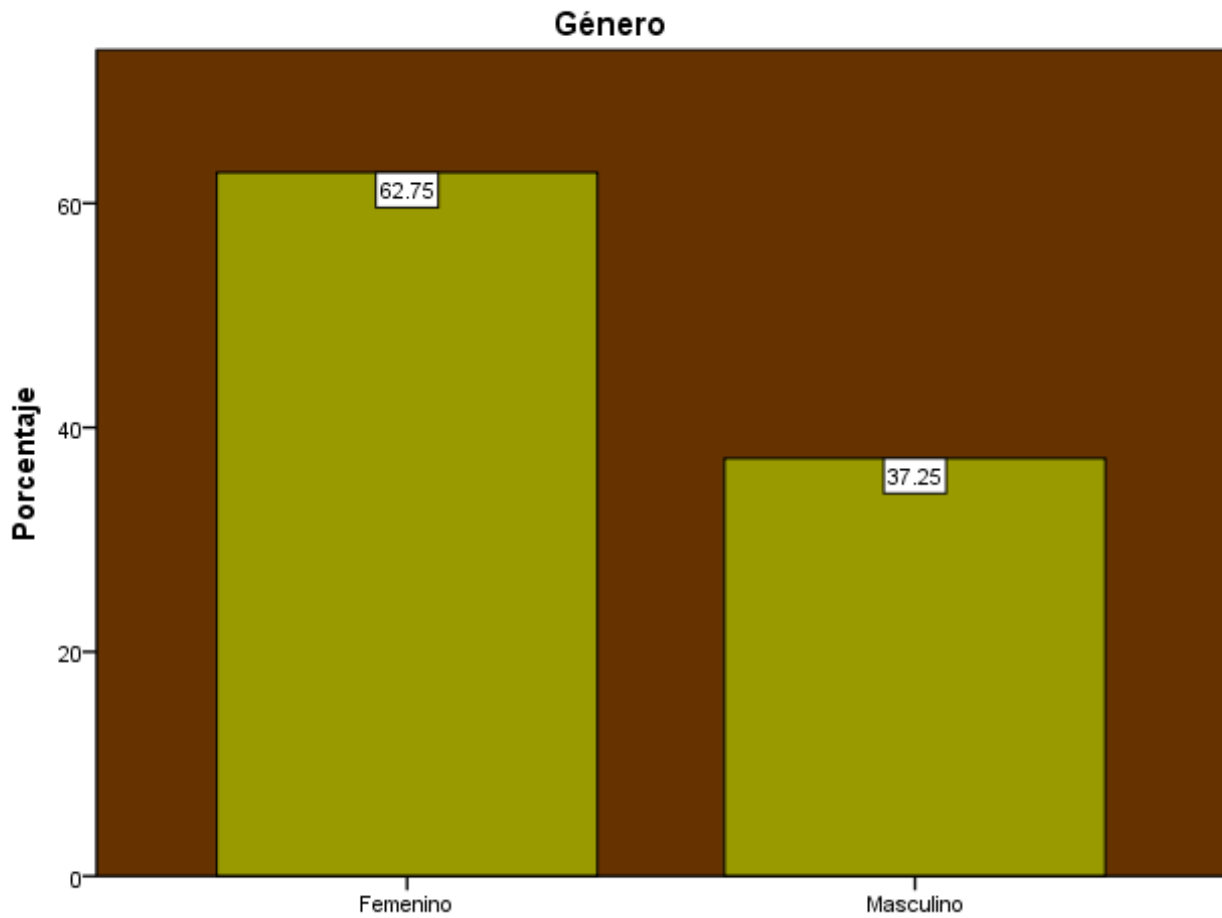
Se aplicará una entrevista con preguntas directas a la totalidad de la población de estudio de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama del Instituto Mexicano del Seguro Social del Estado de Chihuahua; se analizarán los resultados obtenidos por medio de cálculos estadísticos.



Estadística

Género

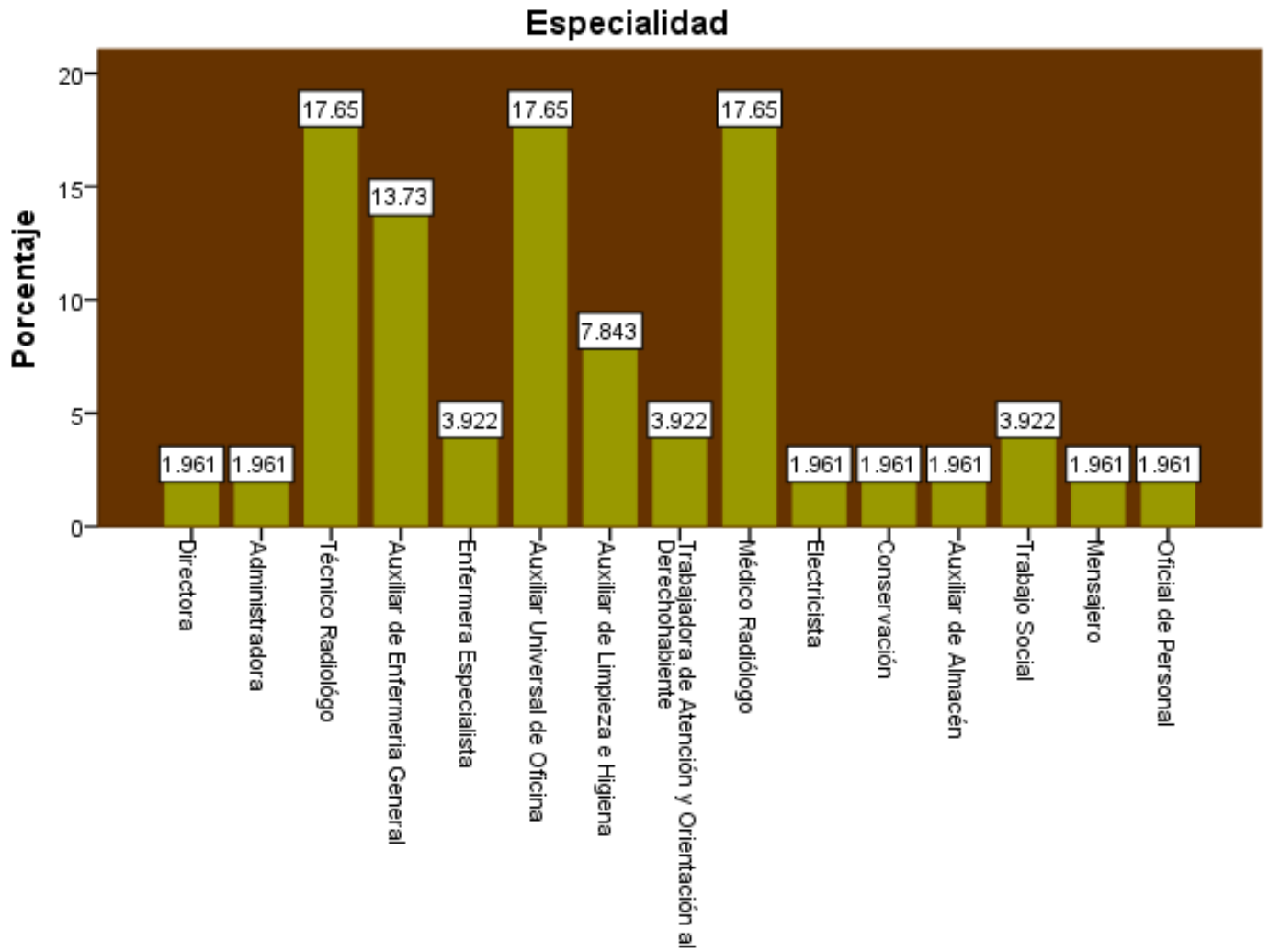
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	32	62.7
	Masculino	19	37.3
	Total	51	100.0





Especialidad

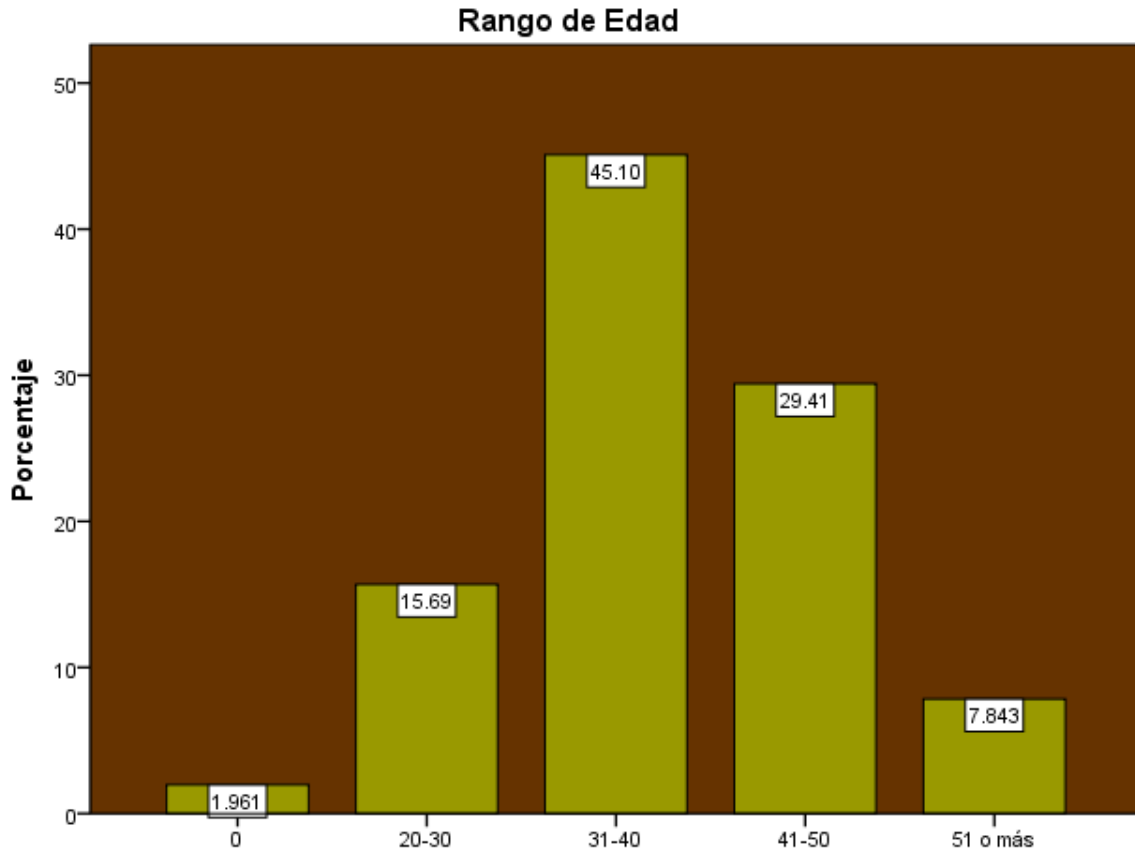
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Directora	1	2.0
	Administradora	1	2.0
	Técnico Radiólogo	9	17.6
	Auxiliar de Enfermería General	7	13.7
	Enfermera Especialista	2	3.9
	Auxiliar Universal de Oficina	9	17.6
	Auxiliar de Limpieza e Higiene	4	7.8
	Trabajadora de Atención y Orientación al Derechohabiente	2	3.9
	Médico Radiólogo	9	17.6
	Electricista	1	2.0
	Conservación	1	2.0
	Auxiliar de Almacén	1	2.0
	Trabajo Social	2	3.9
	Mensajero	1	2.0
	Oficial de Personal	1	2.0
	Total	51	100.0





Rango de Edad

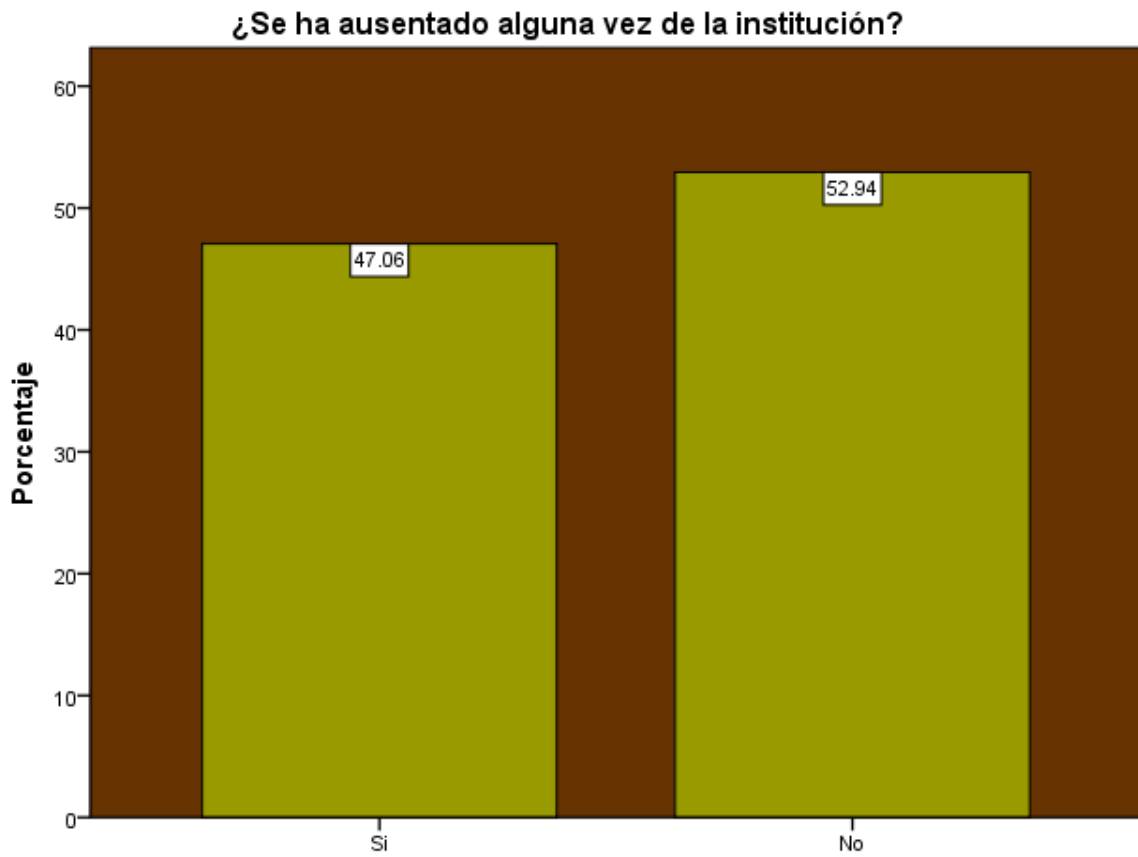
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	0	1	2.0
	20-30	8	15.7
	31-40	23	45.1
	41-50	15	29.4
	51 o más	4	7.8
	Total	51	100.0





¿Se ha ausentado alguna vez de la institución?

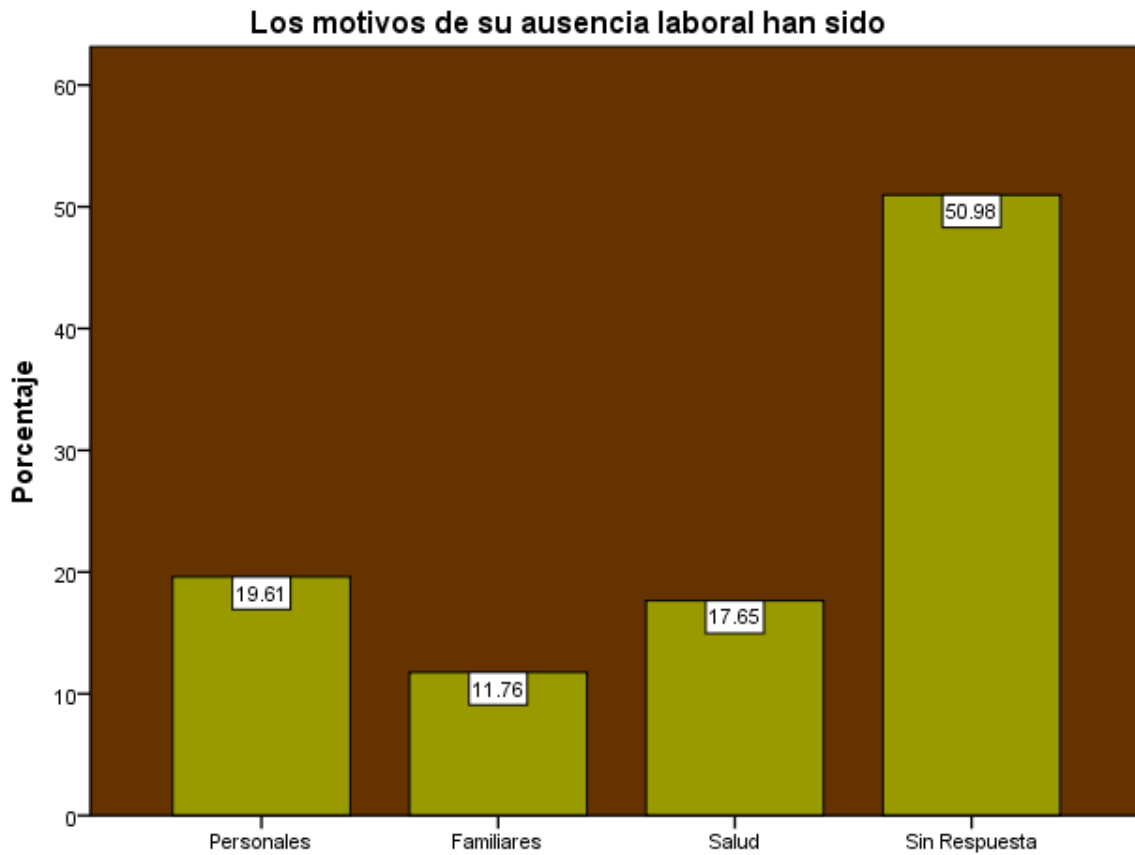
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	24	47.1
	No	27	52.9
	Total	51	100.0





Los motivos de su ausencia laboral han sido

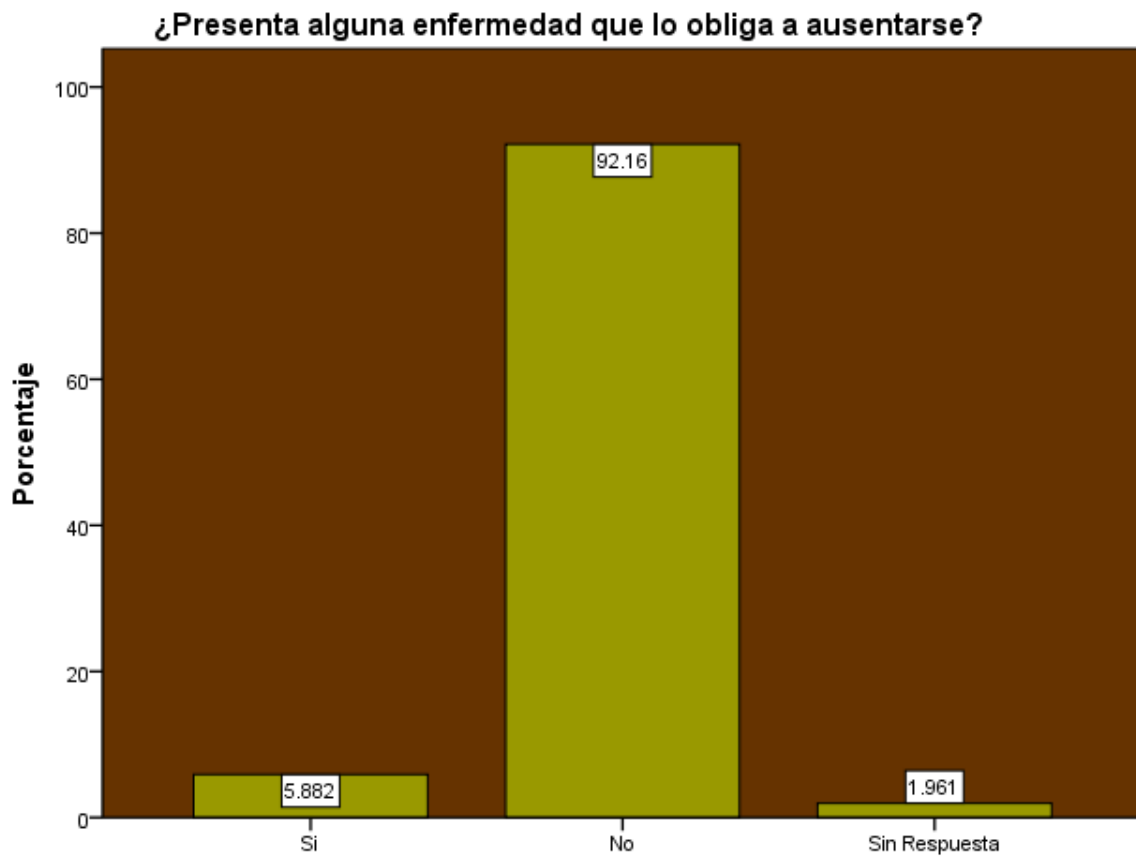
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Personales	10	19.6
	Familiares	6	11.8
	Salud	9	17.6
	Sin Respuesta	26	51.0
	Total	51	100.0





¿Presenta alguna enfermedad que lo obliga a ausentarse?

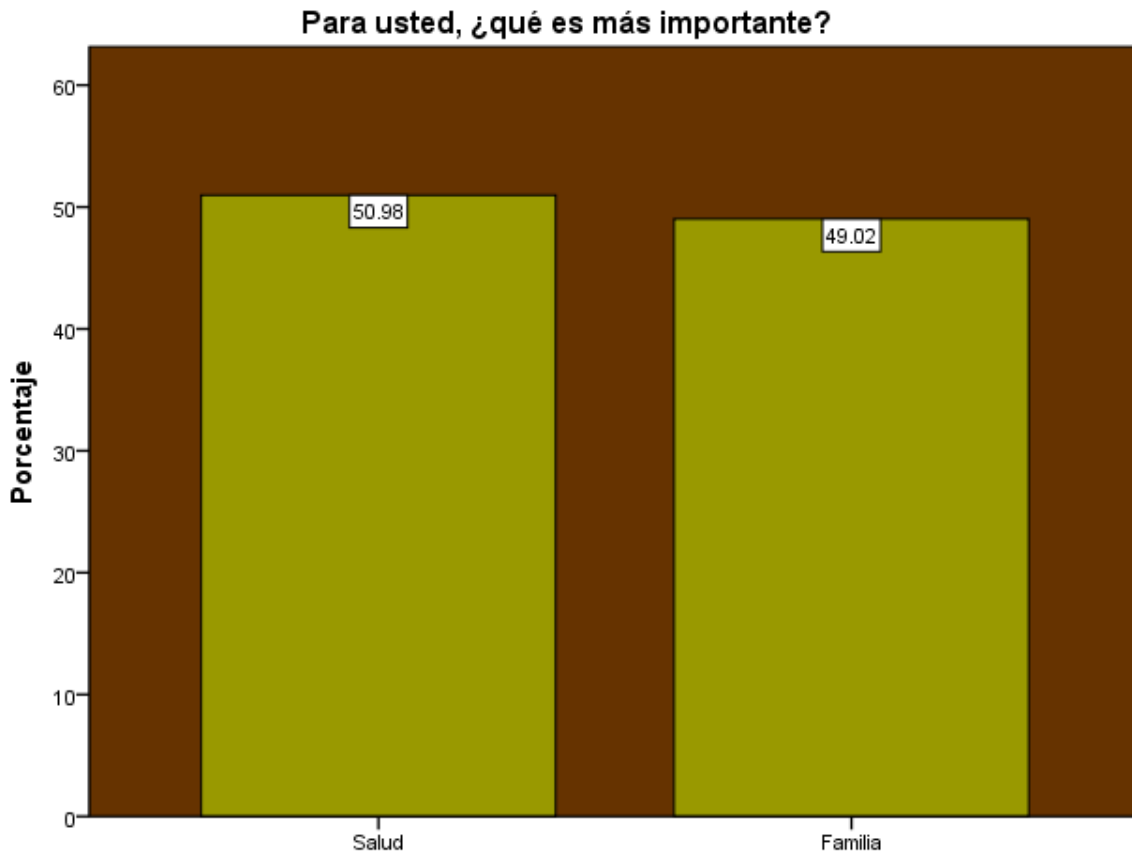
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	3	5.9
	No	47	92.2
	Sin Respuesta	1	2.0
	Total	51	100.0





Para usted, ¿qué es más importante?

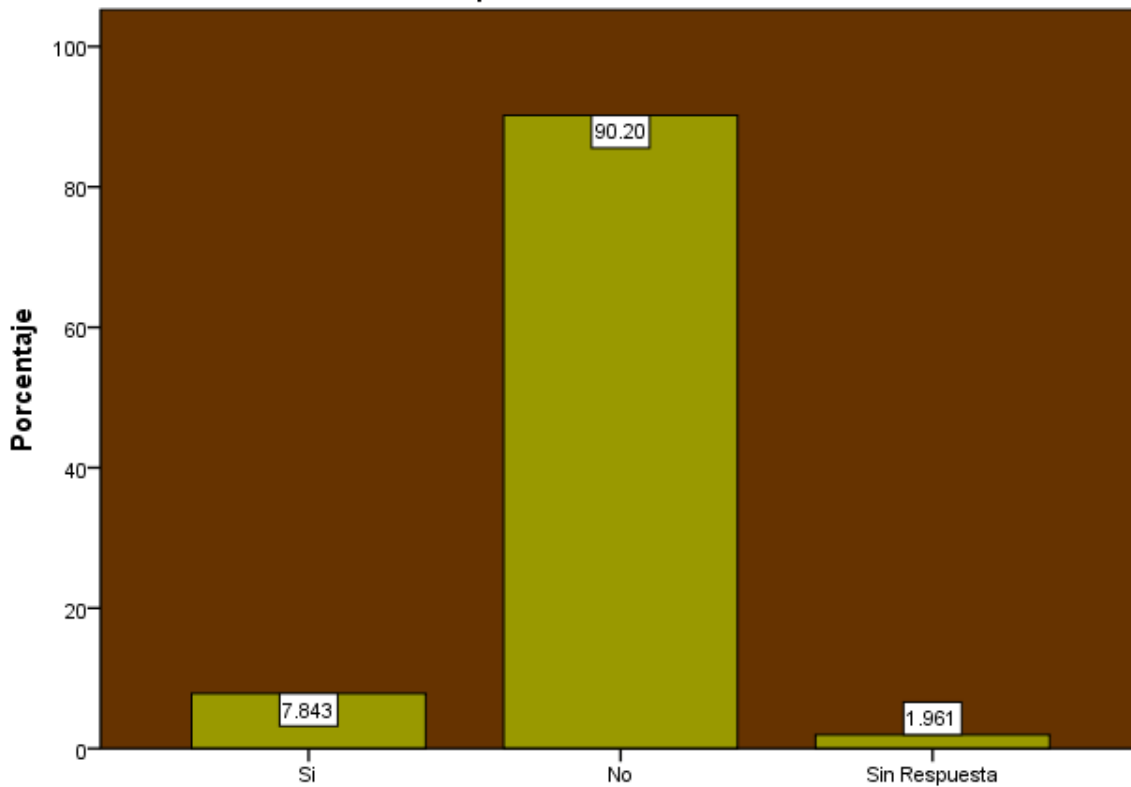
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Salud	26	51.0
	Familia	25	49.0
	Total	51	100.0



¿Las actividades que realiza en su área laboral, le han provocado alguna enfermedad que cause su ausentismo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	4	7.8
	No	46	90.2
	Sin Respuesta	1	2.0
	Total	51	100.0

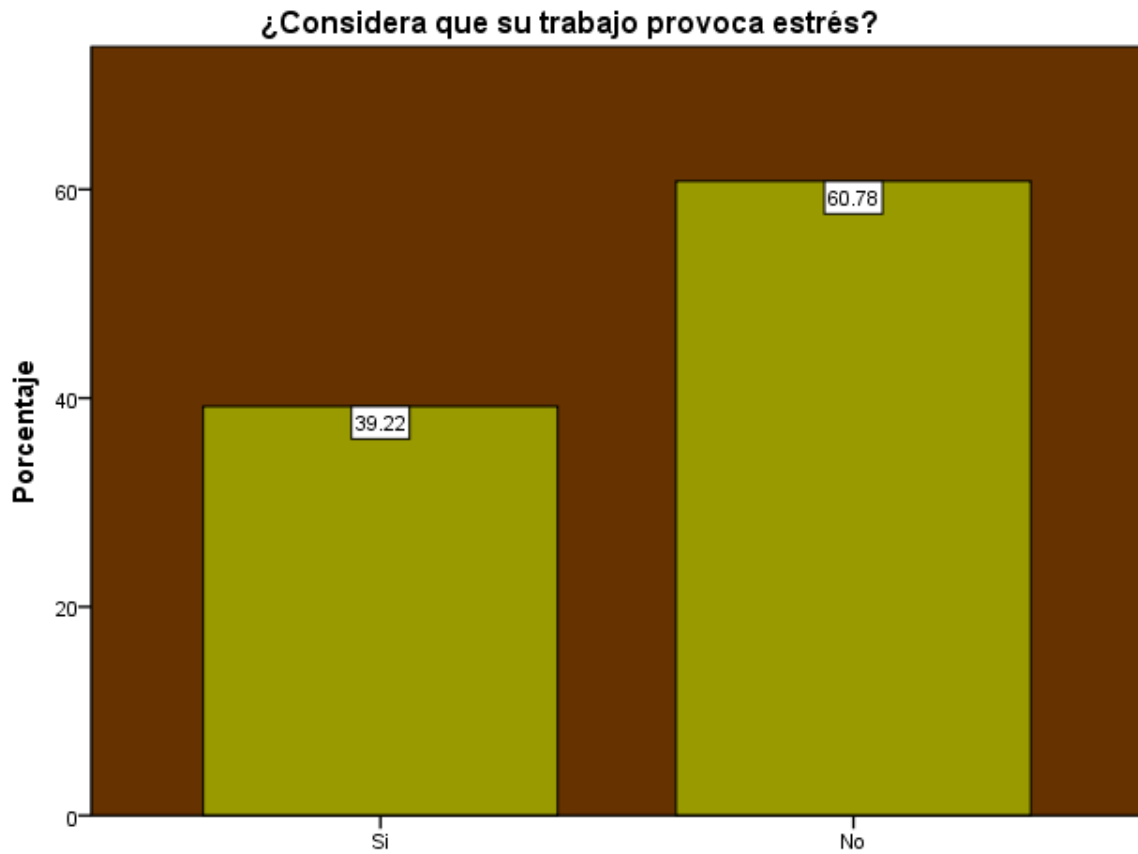
Las actividades que realiza en su área laboral, le han provocado alguna enfermedad que cause su ausentismo?





¿Considera que su trabajo provoca estrés?

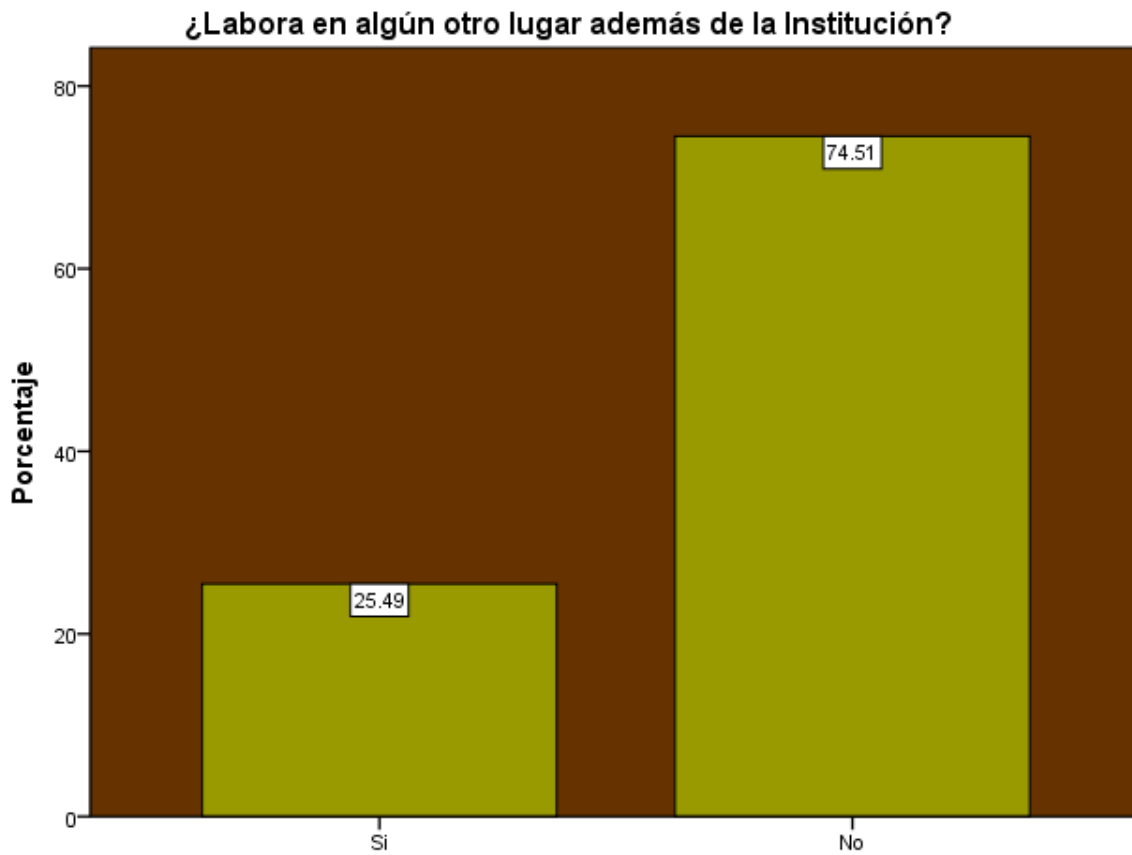
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	20	39.2
	No	31	60.8
	Total	51	100.0





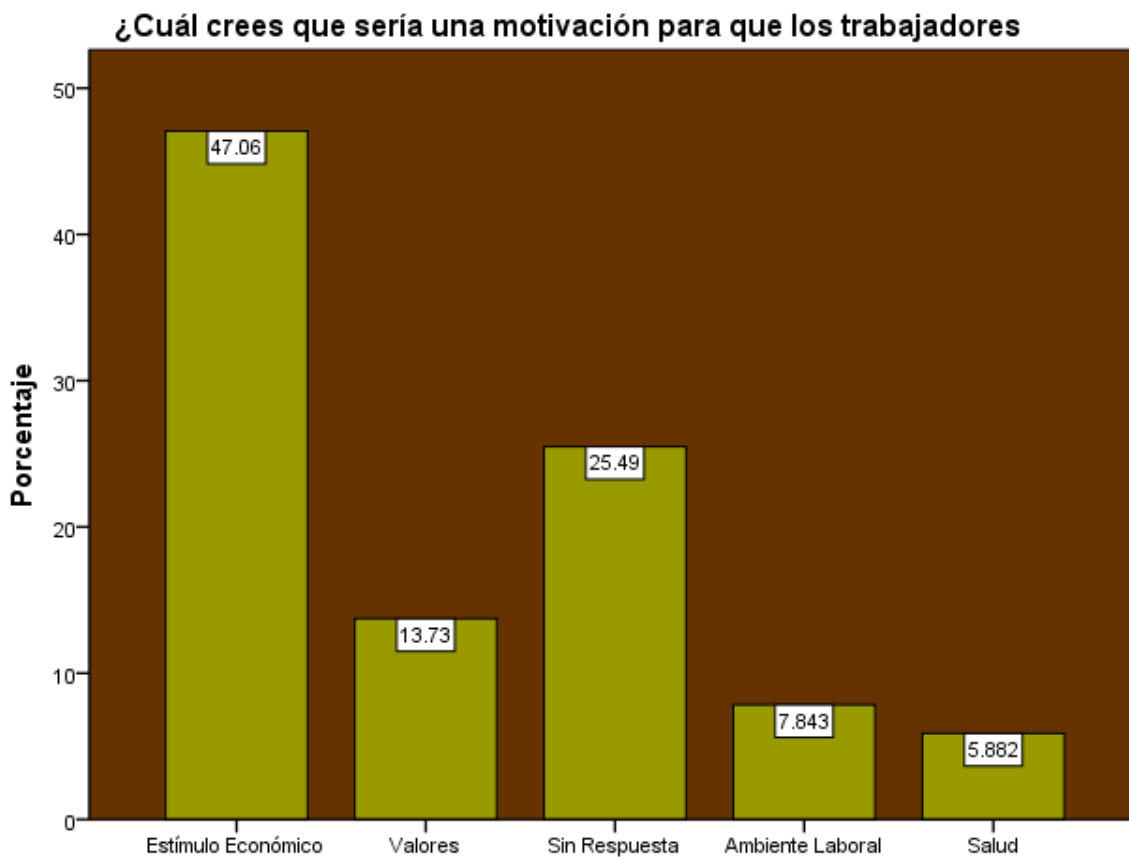
¿Labora en algún otro lugar además de la Institución?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	13	25.5
	No	38	74.5
	Total	51	100.0



¿Cuál crees que sería una motivación para que los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Estímulo Económico	24	47.1
	Valores	7	13.7
	Sin Respuesta	13	25.5
	Ambiente Laboral	4	7.8
	Salud	3	5.9
	Total	51	100.0





Pruebas de chi-cuadrado

Género-Ausentismo	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	0.377

Pruebas de chi-cuadrado

Categoría-Ausentismo	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	14.015

Discusión

Los resultados arrojan que no existen motivos que alienten a los trabajadores a faltar por voluntad propia, siendo los porcentajes de ausentismo no programado significativamente inferiores al ausentismo programado.

Un factor determinante al momento de incurrir en una falta es la edad del trabajador. La Tabla 2 indica que en el mes de Enero, las incapacidades por enfermedad general presentan el mayor porcentaje del cuatrimestre evaluado y las gráficas señalan que poco más de la tercera parte de la plantilla tiene una edad superior a los 40 años, motivo por el cual son más susceptibles a contraer enfermedades estacionarias y no poder acudir a laborar de forma habitual.

Dentro de los factores individuales que pueden motivar a un trabajador a faltar a su empleo se encuentra un alto grado de estudios o un puesto categórico mayor al resto de sus compañeros de trabajo. La tabla 2 muestra que poco más del 4% de ausentismo es debido a licencias sin goce de sueldo y las gráficas demuestran que casi el 40% de la base trabajadora está compuesto por personal médico y de enfermería además de la Administradora y la Directora, categorías y puestos más altos, respectivamente, de la unidad.



En 2018, Rosa Velásquez y otros colaboradores, realizaron un estudio mediante aplicación de encuestas, en el hospital Nacional Dos de Mayo de Lima-Perú. Los resultados obtenidos en dicho estudio, fueron los siguientes: el mayor porcentaje de ausentismo (66%) fue por factores personales como lo son dificultades con el transporte, indisposición de salud e incluso porque estaban buscando otro trabajo; el 20% se ausentó por factores laborales, como lo son dificultades en el área de trabajo e incluso problemas con el turno en el que laboran; por último, el 14% del ausentismo fueron por factores extra laborales como las capacitaciones.

Encontraron que faltaban a su trabajo debido a que no coincidían sus vacaciones con las de sus hijos; además de que no había incentivos suficientes por buen desempeño. Se señaló que probablemente los problemas de salud que afectaban a las enfermeras y por tal motivo se ausentaban, podían ser causa de la gran carga laboral que tienen; además de la edad promedio que se encuentra entre los 31 y 44 años, siendo una etapa donde la responsabilidad familiar es elevada.

En el caso de la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama de la ciudad de Chihuahua, el porcentaje de mayor ausentismo fueron causas de orden personal; en el período estudiado, encontramos las vacaciones de semana santa, donde las licencias sin sueldo aumentan, por tanto el ausentismo aumenta, ya que el 45.1% de la población es personal con edad entre los 31 y 40 años, edades en donde los hijos se encuentran en la escuela y en Abril tienen vacaciones de Semana Santa; al revisar las encuestas en la parte de los incentivos, la mayoría de las personas (el 47.1%) comentan que un extra monetario sería una buena motivación, pero el Instituto Mexicano del Seguro Social, paga de manera extra el llegar temprano y el asistir a laborar. En la situación de la carga laboral, en la cuestión del estrés, el 60% de los encuestados, comentaron que su área laboral no les provocaba estrés; además de que un poco más del 90% de la población estudiada comenta que el trabajo que realizan no les ha provocado alguna enfermedad que les impida asistir a su trabajo.



El χ^2 o X^2 , en relación del género y el ausentismo, es de 0.377, esto quiere decir, que no existe una relación entre si es hombre o mujer con respecto a la ausencia o no del área laboral; pasa de la misma manera con la relación de la categoría con el ausentismo, este cuenta con un X^2 mayor a 14, esto quiere decir que tampoco existe una relación.

El ausentismo no programado por faltas representa porcentajes significativamente bajos y solo se encuentran por encima de licencias con goce y sin goce de sueldo de periodos cortos de tiempo. Las primeras se clasifican como ausentismo *por decisión* y las segundas se encuentran en la clasificación por *origen*.

Conclusión

Con este estudio se determina que los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social que desempeñan sus actividades laborales en la Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama no perciben ni consideran que existan condiciones que los motiven a faltar de forma injustificada y/o ventajosa.

Su empleador les ofrece los incentivos y estímulos suficientes para que les resulte atractivo el continuar asistiendo, en forma de premios o bonos por su puntualidad y asistencia, principalmente.

El área de trabajo es un lugar en el que se ponen en práctica los valores de manera cotidiana pues el personal no percibe estrés en su jornada ni ve afectado su estado de salud en la realización de sus actividades de trabajo, por lo que su entorno es, además, sano y seguro.

Es necesario considerar que la interacción entre trabajadores y el tiempo que tengan trabajando juntos en la unidad posiblemente propicie que el ausentismo no programado en la unidad no sea tan frecuente ni presente como en un espacio más grande, como lo es el Hospital General Regional No. 1.



Sin embargo, los resultados apuntan que el Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama ofrece un ambiente adecuado tanto en lo emocional, físico y económico para que sus trabajadores sigan acudiendo día a día para atender a todo derechohabiente que necesite su atención.

En conclusión, no existe algún factor que determine la menor ausencia que en otros lugares, se les da la motivación económica suficiente y los permisos necesarios, ni la edad ni la categoría, son motivos para faltar.

Cronograma

	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mzo	Abr	May	Jun
Selección del tema	■													
Investigación	■	■	■	■										
1ra Revisión				■	■	■	■							
Correcciones								■	■	■	■	■		
2da Revisión												■		
Recolección de Información														
Captura de Datos														
Estadística														
Tesis terminada														

Organización de la investigación.

Secretaría de Investigación y Posgrado de la Facultad de Medicina y Ciencias Biomédicas de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Datos de identificación.

QBP Sarahí Limón Nuñez

Proyecto: Análisis De Los Factores Que Influyen El Ausentismo Laboral De La Unidad De Detección Y Diagnostico De Cáncer De Mama Del Instituto Mexicano Del Seguro Social De La Ciudad De Chihuahua.



Institución: Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Medicina y Ciencias Biomédicas
Para la Obtención de Grado de Maestría

Referencias Bibliográficas

- Diputados, C. d. (24 de Enero de 2024). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- García, J. (Diciembre de 2019). *Costo del Ausentismo Laboral en las empresas*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4089/1/T-UIDE-2303.pdf>
- IMSS. (2023). *Contrato Colectivo de Trabajo*. México.
- Leonides, R. (2023). *Procedimiento para el seguimiento y control del Ausentismo No Programado de las personas trabajadoras del IMSS*. IMSS.
- Mosquera, T. (2017). *Factores Que Influyen En El Ausentismo Laboral Y Su Impacto En El Clima Organizacional*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTavera2017%20.pdf;jsessionid=9879BA1A7D5F41B268208EB2A4414482?%20sequence=1>
- Sánchez, D. (2015). *Universidad el Bosque*. Obtenido de <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>
- Velásquez, A. (2019). *Scielo*. Obtenido de Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v35n4/1561-2961-enf-35-04-e3268.pdf>
- Who. (7 de Noviembre de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/occupational-health--health-workers>



Anexos

Anexo 1

Formato de consentimiento informado (en los casos que corresponda).

Carta de Autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN

29 de Abril del 2024, Chihuahua, Chihuahua, México

Dra. Silvia Carrera Félix

Directora Unidad de Detección y Diagnóstico
de Cáncer de Mama

Por medio de la presente solicito su autorización para la aplicación de encuestas a su personal, esto debido a que se desea realizar para la obtención de grado de maestría, un tema de investigación, denominado "Análisis De Los Factores Que Disminuyen El Ausentismo Laboral De La Unidad De Detección Y Diagnóstico De Cáncer De Mama Del Instituto Mexicano Del Seguro Social Del Estado De Chihuahua" en la unidad bajo su mando. Las encuestas se contestarán de manera anónima y la información obtenida será meramente para uso académico.

De antemano gracias por su tiempo y comprensión.

QBP Sarah Limón Núñez

Dra. Silvia Guadalupe Carrera Félix
Directora UDDCM
Mat. 10662197



Anexo 2

Carta de Consentimiento

Fecha: _____

Yo: _____

autorizo que me apliquen una encuesta y me comprometo a contestar de manera veraz lo que se me pide. Esta encuesta se realiza con propósitos académicos, para poder concluir con la tesis "Análisis De Los Factores Que Influyen El Ausentismo Laboral De La Unidad De Detección Y Diagnóstico De Cáncer De Mama Del Instituto Mexicano Del Seguro Social De La Ciudad De Chihuahua" de la QBP Sarahí Limón Núñez para obtener el grado de Maestría en Dirección y Gestión en Salud.

Su participación es completamente voluntaria, sus datos serán utilizados únicamente de manera estadística.

Si está de acuerdo con la información y recolección de sus datos, favor de firmar en la línea de abajo.



Anexo 3

Entrevista:

ENTREVISTA AUSENTISMO LABORAL

APLICADO POR: QBP Sarahí Limón Núñez

GÉNERO:

EDAD: _____

Femenino _____ Masculino _____

CATEGORÍA _____

INDICACIONES: conteste de manera veraz las siguientes preguntas.

1.- Se ha ausentado alguna vez de la Institución?

Si _____

No _____

2.- Los motivos de su ausencia laboral han sido:

Personales _____

Familiares _____

De Salud _____

3.- Presenta alguna enfermedad que lo obliga a ausentarse? ¿Cuál?

Si _____ Cuál? _____

No _____

4.- Para usted qué es más importante?

Salud _____

Familia _____

Trabajo _____

5.- Las actividades que realiza en su área laboral, le han provocado alguna enfermedad que cause su ausentismo?

Si _____

No _____

6.- Considera que su trabajo provoca estrés?

Si _____

No _____

7.- Labora en algún otro lugar además del Instituto?

Si _____

No _____

8.-Cuál cree que sería una motivación para que los trabajadores no falten?