

IMPLICACIONES DEL AUSENTISMO LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL DE LA LOCALIDAD DE ENGATIVÁ

ROSA DELIA LEGUIZAMÓN BUITRAGO

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2019

IMPLICACIONES DEL AUSENTISMO LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL DE LA LOCALIDAD DE ENGATIVÁ

ROSA DELIA LEGUIZAMÓN BUITRAGO

Monografía, para optar por el título de Especialista en
Gerencia del Talento Humano

Orientador(a):
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2019

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma calificador

Bogotá, D.C., Mayo de 2019

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Directora de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dra. María Margarita Romero Archbold

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

Dedico esta especialización a mis padres Inocencio Leguizamón y Odilia Buitrago, a mis hijos Oscar Julián y Natalia Chacón Leguizamón y a mi esposo Oscar Iván Chacón, quienes con su apoyo incondicional han estado a mi lado dándome su voz de aliento y luchando junto a mí para poder conseguir y cumplir mis sueños con gran compromiso, responsabilidad, amor, esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo, doy gracias a Dios por darme la salud, bienestar y sabiduría para culminar con éxito mi especialización.

A mis hijos Oscar Julián y Natalia Chacón Leguizamón y a mi esposo Oscar Iván Chacón por hacer parte de mi proceso de formación, por el apoyo que me brindaron y por la paciencia que tuvieron por no estar al lado de ellos mientras me encontraba preparándome en los espacios de la Universidad.

A mi padre que me acompaña día tras día desde el cielo para no desfallecer y a mi madre que me apoya incondicionalmente en los momentos que más la necesito.

A la doctora María Eugenia Villa quien dirigió desde un principio mi trabajo de grado, con su sabiduría, compromiso y exigencia en cada una de las etapas de este proceso.

A todos los docentes que contribuyeron en mi proceso de formación, brindándome las herramientas y conocimientos que contribuyeron en mi preparación como Especialista en Gerencia del Talento Humano.

A la Rectora de la Institución Educativa en la cual trabajo por apoyarme y haberme permitido tomar la información para realizar el trabajo de grado.

A la Secretaría de Educación del Distrito por haberme apoyado económicamente con el programa de incentivos para cursar mi especialización.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	16
OBJETIVOS	18
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
2 JUSTIFICACIÓN	20
3 ANTECEDENTES	21
4 DELIMITACIÓN	23
5 MARCO TEÓRICO	25
5.1 AUSENTISMO LABORAL	25
5.1.1 Actitudes de trabajo	27
5.1.2 Factores económicos y de mercado	27
5.1.3 Factores organizacionales	27
5.1.4. Factores del medio laboral	27
5.1.5 Satisfacción laboral	27
5.1.6 Situaciones personales	28
5.1.7 Factores externos	28
5.1.8 Cambios organizacionales	28
5.2 MODELOS DE AUSENTISMO LABORAL	28
5.2.1 Modelo económico	29
5.2.2 Modelo psicosocial	29
5.2.3 Modelo médico	29
5.2.4 Modelo de retiro organizacional	29
5.3 AUSENTISMO LABORAL Y SALUD	29
5.4 DOCENTES Y AUSENTISMO LABORAL	30
6 DISEÑO METODOLÓGICO	32
6.1 INDICADORES E INDICES DE AUSENTISMO LABORAL	32
7 INFORME DE RESULTADOS	33
7.1 INDICADORES	39
7.1.1 Ausentismo general	39
7.1.2 Indicador de Magnitud	40
7.1.3 Indicador de frecuencia	41
8 SITUACIONES POR LAS CUALES SE PRESENTA MAYOR AUSENTISMO LABORAL	42

9 CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO LABORAL DE LOS DOCENTES	44
9.1 PARA EL DOCENTE	44
9.2 PARA LOS ESTUDIANTES	45
9.3 PARA LOS PADRES DE FAMILIA O CUIDADORES	45
9.4 PARA LA INSTITUCIÓN	46
9.5 PARA LA ENTIDAD	46
10 CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico 1. Vinculación de los docentes	33
Gráfico 2. Jornada de trabajo	34
Gráfico 3. Áreas de desempeño	35
Gráfico 4. Edad promedio de los docentes	37
Gráfico 5. Tipos de ausencia que presentaron los docentes	38
Gráfico 6. Género de los docentes	39

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Categorías de ausentismo según Streers y Rhodes	27
Figura 2. Modelos de ausentismo según Mesa y Kaempffer	29
Figura 3. Síntomas del síndrome de Burnout	31

LISTA DE MAPAS

	pág.
Mapa 1. Localidades de Bogotá, D.C	23
Mapa 2. Localidad de Engativá	24

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Distribución de la jornada laboral	34
Tabla 2. Cantidad de docentes y directivos docentes	36
Tabla 3. Total de tiempo perdido en días y horas por docente	40
Tabla 4. Frecuencia de ausentismo por cada docente	41

GLOSARIO

ABSENTISMO: ausencia o abandono del puesto de trabajo que implica el cumplimiento de las funciones.

ACCIDENTE LABORAL: es toda lesión que el trabajador sufre por el desarrollo de las actividades de su trabajo o durante el trayecto de ida y vuelta a su sitio de trabajo.

AUSENTISMO LABORAL: faltar al sitio de trabajo de forma inesperada, bien sea por una situación personal o por enfermedad.

CLIMA ORGANIZACIONAL: son todos los aspectos que contribuyen a que los empleados de una organización desarrollen su trabajo de una manera agradable y motivada, donde se tiene en cuenta factores como la comunicación, liderazgo, valores, motivación, comportamiento, entre otros.

DOCENTE: es la persona que se encarga de dirigir y enseñar a un grupo de personas para que éstas puedan alcanzar sus logros y objetivos.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: afectación que se produce en un trabajador por el ejercicio de una labor en su sitio de trabajo.

FORMACIÓN: es un proceso de aprendizaje compuesto por elementos de carácter general y específico que pueden transformar la realidad.

HORAS EXTRAS: son las horas de trabajo adicionales a la jornada laboral normal y que están reglamentadas por la Ley.

INCAPACIDAD MÉDICA: es el reconocimiento económico que un trabajador obtiene durante el tiempo que está inhabilitado física y mentalmente para desarrollar sus funciones.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: son instituciones que se encargan de organizar, controlar, ejecutar y evaluar la prestación del servicio educativo de acuerdo con las políticas establecidas por el Gobierno Nacional y Distrital.

LICENCIA: conceder al trabajador la separación temporal del ejercicio de su cargo; dependiendo del tiempo, esta licencia puede ser remunerada o no remunerada.

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: es la vinculación mediante acto administrativo que se le da a un trabajador del Estado para ocupar una vacante por un tiempo determinado mientras se cubre definitivamente por un concurso de méritos.

PARO DE DOCENTES: cese de actividades escolares que tienen como fin exigir al Gobierno Nacional mejores condiciones de trabajo en todos sus aspectos (salarios dignos, salud, presupuesto para la educación, bienestar, etc.).

PERMISOS: es la autorización del empleador para que el trabajador interrumpa sus labores durante un tiempo determinado.

REPITENCIA: pérdida del año escolar.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO: es una entidad del orden distrital que fue creada mediante el acuerdo 26 del 23 de mayo de 1955 y es la rectora de las directrices dadas para la formación en educación preescolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional en la ciudad de Bogotá.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones privadas y las entidades estatales y distritales están orientadas a ofrecer bienes y servicios que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas. Para cumplir este propósito, dichas empresas deben contratar empleados por diferentes modalidades de contratación (término fijo, término indefinido, por obra o labor, de aprendizaje, ocasional, por prestación de servicios, provisionales, de carrera docente y carrera administrativa, etc.

Según el Ministerio de Educación Nacional – MEN¹, la carrera docente es un sistema especial de carrera administrativa que regula las relaciones entre los educadores y el estado, les garantiza estabilidad y les da derecho a la profesionalización y al escalafonamiento, así mismo, les permite actualizarse y capacitarse permanentemente.

Para el MEN² para ingresar al servicio educativo estatal, los interesados se presentan al concurso de méritos, donde a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad, son seleccionados para ocupar los cargos de carrera docente. Una vez seleccionados ingresan a un periodo de prueba donde se mide la apropiación del cargo, su eficiencia en el cumplimiento de sus funciones y su integración a la institución educativa.

Los docentes están reglados por el Decreto 2277 de 1979³ y el Decreto 1278 de 2002⁴, normas que precisan las situaciones administrativas de los docentes. Así mismo, el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, es quien maneja las prestaciones económicas y administra los servicios de salud de los docentes, incluyendo la aseguradora de riesgos laborales.

Ahora bien, una vez seleccionados los docentes de carrera, son nombrados en las instituciones educativas, en una jornada laboral de 6 horas presenciales, ejerciendo

¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – MEN -. Carrera Docente. [Sitio Web]. Bogotá, D.C. Co. Sec. Adelante Maestros. 14/12/2015. [Consultado el 15, Septiembre, 2018]. Disponible en: <https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48458.html>

² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – MEN -. Concurso para docentes y directivos docentes 2012. [Sitio web]. Bogotá, D.C. CO. Sec. Carrera Docente. 13/12/2015. [Consultado el 15, Septiembre, 2018]. Disponible en: <https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48829.html>

³ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 2277 de 1979. (14 de septiembre de 1979). Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Bogotá. Diario Oficial.

⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1278 de 2002. (19 de Junio de 2002). Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Bogotá. Diario Oficial.

su labor docente en el aula de clase y 2 horas no presenciales que las dedican a trabajo académico bien sea en la institución educativa o en su lugar de residencia. Esto permite que la institución educativa tenga dos jornadas académicas (mañana y tarde) cada una de 6 horas.

En el ejercicio profesional docente como en muchas otras labores, se presentan circunstancias que generan ausentismo laboral, el cual consiste en el abandono o ausencia en horas, días o meses en su jornada laboral y que se manifiesta con características distintas, como por ejemplo, estrés, enfermedad profesional, enfermedad laboral, permisos por temas familiares, licencias remuneradas, licencias, no remuneradas, calamidades domésticas, retardos involuntarios, baja motivación para trabajar, clima organizacional, problemas financieros, temas sindicales (paros), etc.

El ausentismo laboral es considerado como uno de los temas álgidos para las instituciones ya que tiene implicaciones tanto a nivel económico, organizacional y además baja la productividad, que afecta la calidad del trabajo en el aula de clases. Así mismo, este tipo de situaciones perjudica las relaciones interpersonales con sus pares académicos.

De acuerdo con lo anterior, en el desarrollo de este trabajo de grado se elaboró un informe de resultados que permitió identificar las situaciones por las cuales se presenta mayor ausentismo laboral y se identificaron las consecuencias que esto conlleva en la institución educativa objeto de estudio.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar las implicaciones del ausentismo laboral de los docentes de una institución educativa de la localidad de Engativá.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar el informe de resultados.
- Identificar las situaciones por las cuales se presenta mayor ausentismo laboral.
- Identificar las consecuencias del ausentismo laboral de los docentes.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Secretaría de Educación del Distrito⁵ las instituciones educativas tienen como finalidad brindar una educación de calidad, fortaleciendo el desarrollo de las competencias y la gestión educativa para asegurar la prestación del servicio a los niños y niñas de Bogotá.

Para atender la población estudiantil la Secretaría de Educación cuenta con aproximadamente 38.000 docentes, distribuidos en 20 localidades, convirtiéndose el servicio educativo estatal en una de las principales fuentes de empleo.

La población de docentes maneja uno de los más altos índices de ausentismo laboral, bien sea por sobrecarga laboral, estrés, enfermedad común, enfermedad laboral, permisos, compensatorios, por temas familiares, licencias remuneradas, licencias no remuneradas, calamidades domésticas, retardos involuntarios, baja motivación para trabajar, clima organizacional, problemas financieros, temas sindicales (paros), etc.

Sin embargo, una de las mayores preocupaciones de los directivos es el incremento de los índices de ausentismo laboral y bajo rendimiento por problemas de salud, convirtiéndose en incapacidad laboral que trae como consecuencia el ausentismo en el aula por un periodo prolongado de tiempo.

Estas situaciones pueden causar problemas organizacionales, altos costos financieros, baja productividad que puede afectar la parte académica de los estudiantes. Igualmente, este tipo de situaciones no solo afecta a la institución educativa y a los estudiantes, sino que también afecta directamente al docente y a su familia.

Entre los problemas organizacionales, el ausentismo laboral tiene como consecuencia la contratación de personal por horas extras, que se convierte en un asunto muy dispendioso debido a que se debe realizar un proceso administrativo que debe contar con el aval de la Secretaría de Educación.

De acuerdo con lo anterior, es necesario analizar las causas del ausentismo laboral de los docentes de la institución, identificando las situaciones por las cuales se presenta mayor ausentismo y determinando las consecuencias tanto administrativas, como las laborales y personales.

⁵ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED - . Misión – Visión. [Sitio Web]. Bogotá, D.C. CO. Sec. Nuestra Entidad. 29 de enero de 2019. [Consultado el 16, septiembre, 2018]. Disponible en: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/nuestra-entidad/mision---vision

2 JUSTIFICACIÓN

En la institución educativa objeto de estudio, durante el año 2018, se presentó un alto índice de ausentismo laboral que afectó los aspectos organizacionales, académicos y además deterioró el clima organizacional.

Una de las mayores preocupaciones de la Institución es el aumento de incapacidades expedidas por medicina laboral cuyas causas han sido estrés y enfermedades profesionales. Esta situación afecta directamente a los estudiantes debido a que pierden el ritmo de su proceso académico y tienen problemas de convivencia.

De otra parte, las ausencias justificadas por otras causas, las cuales son ocasionales, pero que, si se suman entre todos los docentes, se convierte en un índice bastante alto de ausentismo, que igualmente perjudica los mismos aspectos a la hora de analizarlos.

La identificación, el análisis y el registro de la información de los ausentismos de los docentes, permitirá a la Institución, tomar acciones que contribuyan a mejorar los aspectos organizacionales y a buscar estrategias para la prevención de enfermedades profesionales como el estrés, acciones que impactan positivamente a los docentes, a la institución y a los estudiantes.

3 ANTECEDENTES

La planta de personal docente de los colegios oficiales de Bogotá es atendida por la Secretaría de Educación de Bogotá. Según el informe de caracterización del sector educativo⁶, el 89% de los docentes de la localidad de Engativá se encuentran nombrados en propiedad, es decir, que están vinculados en la planta de personal docente por medio del Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002 y el 11% se encuentran vinculados mediante nombramientos provisionales.

La Secretaría de Educación del Distrito, realiza seguimientos de ausentismo laboral del personal docente por medio de validación de nómina, pero no ha hecho estudios minuciosos acerca de este tema. Sin embargo, en el 2016, se realizó un informe de auditoría⁷ relacionada con las incapacidades que presentan los docentes en las instituciones educativas.

Este informe da cuenta de las incapacidades reportadas por las entidades promotoras de salud que para el 2016 fueron 32.596 de las cuales 7.037 fueron superiores a 15 días, correspondientes a licencias de maternidad, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, hospitalizaciones, etc. Estas incapacidades se cubrieron con nombramientos provisionales y otras con horas extras.

Para García y Muñoz⁸ se realizó una investigación sobre los entornos de trabajo y salud de los docentes de las instituciones educativas de la Localidad de Usaquén. Allí se encuentran diversas situaciones que afectan directamente el ausentismo de los docentes, como los aspectos sociales, familiares, individuales y biológicos que se encaminan a las condiciones de trabajo como la sobrecarga laboral, las relaciones interpersonales, la inseguridad, el clima laboral, las condiciones medioambientales, la motivación y la remuneración, factor que no es bien pago, teniendo en cuenta la responsabilidad que ellos asumen dentro del aula de clases.

⁶ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED -. Caracterización del Sector Educativo año 2017, Localidad de Engativá. [Sitio web]. Bogotá. D.C. CO. Sec. Publicaciones. P. 33. [Consultado el 29, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://portalanterior.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/ESTADISTICAS_EDUCATIVAS/2018/10-Perfil_caracterizacion_localidad_Engativa_2017.pdf

⁷ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED -. Informe de auditoría de las incapacidades del personal docente de la SED. [Sitio Web]. Bogotá. D.C. CO. Sec. Control Interno. 17 de junio de 2016. [Consultado 22, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://portalanterior.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/Ctrl_Interno/2016/2_Informe_auditoria_incapacidades.pdf

⁸ GARCÍA, Constanza y MUÑOZ, Alba. Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. En: Avances en Enfermería. [Bdigital Revistas UNAL]. Bogotá. 11, septiembre, 2013. Vol. 31. No. 2. P. 30-42. ISSN 2346-0261. [Consultado 29, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690/44192>

En los resultados de dicho estudio se menciona que la satisfacción con el trabajo que asumen los docentes es una condición que se midió con las relaciones cordiales con los superiores inmediatos y con la facilidad de comunicación con los mismos, aspectos que influye en la salud de los docentes.

En cuanto a las condiciones de ruido, iluminación, vibraciones, temperaturas extremas, etc., los docentes manifestaron que son factores que influyen en el desarrollo de sus actividades y por ende en su salud.

Finalmente, en el estudio realizado por estas dos autoras, en la muestra de docentes, se encontró que los docentes acuden al servicio de salud por afecciones de estrés con un 40.9%, seguido de afecciones musculares con un 29.1%, colon irritable con un 28,3% y disfonías o afonías con un 27.8%. Estas situaciones indican que las condiciones de salud de los docentes son un factor importante que hace que se presente ausentismo laboral.

4 DELIMITACIÓN

Según el informe de caracterización del sector educativo del año 2017⁹, Bogotá cuenta con 363 establecimientos educativos y 707 sedes, los cuales están localizados en las 20 localidades de Bogotá. El 53% de los colegios están ubicados en las localidades de Ciudad Bolívar, San Cristóbal, Kennedy, Usme y Engativá.

Mapa 1. Localidades de Bogotá.



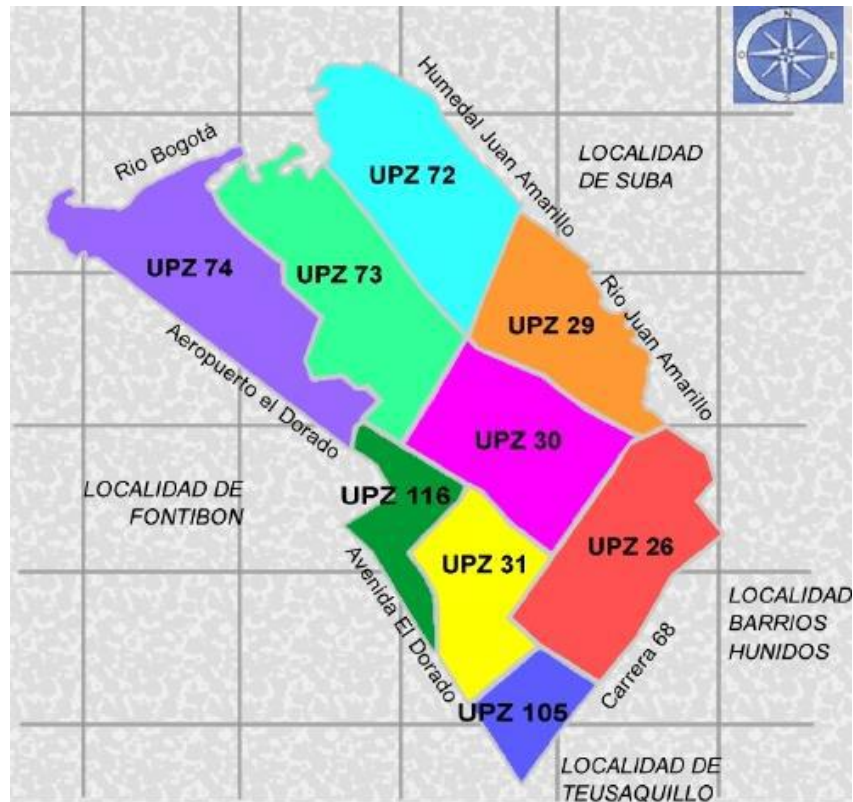
Fuente: ALCALDÍA LOCAL DE ENGATIVÁ. Plan Ambiental Local – PAL 2017 – 2020. [Sitio web]. Bogotá, D.C. CO. Sec. Documentos y Publicaciones. P. 5. [Consultado el 9, febrero, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://oab2.ambientebogota.gov.co/es/documentacion-e-investigaciones/resultado-busqueda/plan-ambiental-local-br-localidad-de-engativa-br-2017-2020>

Así mismo, la localidad de Engativá¹⁰ está limitada por el norte con el río Juan Amarillo, al Sur con la avenida el Dorado, al oriente con la avenida calle 68 y al occidente con el río Bogotá; está conformada por 9 Unidades de Planeamiento Zonal, donde se localizan 33 colegios distritales.

⁹ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED -. Caracterización del Sector Educativo año 2017. [Sitio web]. Bogotá. D.C. CO. Sec. Publicaciones. P. 26. [Consultado el 13, octubre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://portalanterior.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/ESTADISTICAS_EDUCATIVAS/2018/PW_Caracterizacion_Sector_Educativo_De_Bogota_2017.pdf

¹⁰ Ibid., P. 8

Mapa 2. Localidad de Engativá



Fuente: ALCALDÍA LOCAL DE ENGATIVÁ. Plan Ambiental Local – PAL 2017 – 2020. [Sitio web]. Bogotá, D.C. CO. Sec. Documentos y Publicaciones. P. 5. [Consultado el 9, febrero, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://oab2.ambientebogota.gov.co/es/documentacion-e-investigaciones/resultado-busqueda/plan-ambiental-local-br-localidad-de-engativa-br-2017-2020>

La Institución educativa objeto de estudio, cuenta con dos jornadas, mañana y tarde y con dos sedes educativas. La sede A atiende la población de estudiantes de grado 5° hasta grado 11° y la sede B atiende la población de estudiantes de grado 0° hasta grado 4°.

Este trabajo se realizó con la información de novedades de personal de los docentes de la jornada mañana y jornada tarde, desde preescolar hasta grado 11, con vínculo laboral en propiedad (Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002), provisionales y horas extras, correspondiente al año 2018.

5 MARCO TEÓRICO

5.1 AUSENTISMO LABORAL

En la revisión teórica se han encontrado diferentes autores que se han centrado en la investigación del ausentismo laboral como uno de los factores que más preocupan a las organizaciones, debido a que les trae sobrecostos, problemas organizacionales y baja productividad.

Según Sánchez¹¹ el ausentismo viene desde el siglo XVII cuando los feudales abandonan sus tierras por problemas de seguridad, por lo tanto, el término ausentista fue asimilado en el ámbito laboral. En la misma época existió una bebida alcohólica llamada absenta que una vez consumida por los trabajadores de las fábricas, éstos se ausentaban de su trabajo; de esta forma es concebida la palabra ausentismo o absentismo.

Para la Real Academia de la Lengua, el ausentismo laboral se define como “abandono habitual del desempeño de sus funciones y deberes propios de un cargo”¹². Igualmente, según la OIT, citado por Escobar, define el ausentismo como “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”¹³.

Según Díaz¹⁴, el ausentismo y absentismo son dos términos distintos en el momento que se pretende analizar las faltas de trabajo. El ausentismo son actos involuntarios del empleado que le impiden cumplir con su trabajo como por ejemplo las

¹¹ SANCHEZ, Diana. Ausentismo Laboral: Una Visión desde la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Revista Salud Universidad el Bosque. [Docplayer.es]. Bogotá. 3 de octubre de 2015. Vol. 5. No. 1. P. 43-54. [Consultado el 20, octubre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/182/114>

¹² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ausentismo [Sitio web]. Madrid.ES. Diccionario de la Lengua Española. Edición de Tricentenario. 2017 [Consultado 17, noviembre, 2018]. Archivo html. Disponible en: <https://dle.rae.es/?w=diccionario>

¹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Citado por ESCOBAR, María y otros. Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una Institución Forense. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. [Universidad Libre]. Cali. Junio de 2013. Vol. 3. No. 2. P. 12-17. [Consultado 24, noviembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/download/88/98>

¹⁴ DIAZ, Rocío. Tiempo de Trabajo no realizado: Ausencia y absentismo laboral. España. S.f. [Consultado 15, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: [http://Dialnet-TiempoDeTrabajoNoRealizado-565187%20\(2\).pdf](http://Dialnet-TiempoDeTrabajoNoRealizado-565187%20(2).pdf)

enfermedades, accidentes de trabajo, permisos varios, etc. Y el absentismo son las horas de no presencia en el trabajo que no son justificadas y que se consideran voluntarias y tienen estrecha relación con el nivel de motivación del trabajador.

Para Peiró¹⁵ en uno de los capítulos de su trabajo concluye que el mayor problema del ausentismo en España, tiene estrecha relación con los problemas de salud que están asociados con el estrés laboral y por ende a los riesgos psicosociales. Este autor clasifica los riesgos psicosociales en dos factores push y pull; los factores push están determinados por el contexto laboral que empujan a la persona a ausentarse y los factores pull, están enfocados a la parte familiar o personal y que atraen al trabajador provocando la ausencia.

El ausentismo laboral para Boada, De diego y Vigil¹⁶, está basado en aspectos históricos, el pensamiento religioso, las diferencias de cada individuo, los aspectos sociales, las particularidades de cada empresa, entre otras, estos aspectos hacen que se incrementen los comportamientos en los empleados que conducen a tener cualquier excusa para no asistir a su sitio de trabajo.

Para Steers y Rhodes citado por Boada¹⁷, se identificaron 209 variables que causan ausentismo laboral, las cuales se agrupan en 8 categorías: Actitudes de trabajo, factores económicos y de mercado, factores organizacionales, factores del medio laboral, satisfacción laboral, situaciones personales, factores externos y cambios organizacionales. La figura que se presenta a continuación, muestra las categorías que se explican de manera detallada.

¹⁵ PEIRO, José. El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. [Sitio web]. España. Umivale. 2008. P. 15-16. ISBN 978-84-370-7258-6. [Consultado el 22, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponibles en: https://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad_y_salud/competitividad_y_salud/Absentismo_Laboral/Absentismo_laboral.pdf

¹⁶ BOADA, Joan, DE DIEGO, Raúl. El Absentismo Laboral como Consecuente de Variables Organizacionales. Psicothema. [Sitio web]. España. ES. 2005. V. 17. No. 2. P. 212-2018. ISSN 0214-9915. [Consultado el 10, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>

¹⁷ STEERS Y RHODES citado por BOADA, Joan, DE DIEGO, Raúl. El Absentismo Laboral como Consecuente de Variables Organizacionales. Psicothema. [Sitio web]. España. 2005. V. 17. No. 2. P. 212-2018. ISSN 0214-9915. [Consultado el 10, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>

Figura 1. Categorías de ausentismo según Steers y Rhodes



Nota: Autor. Con base en STEERS y RHODES citado por BOADA, Joan, DE DIEGO, Raúl. El Absentismo Laboral como Consecuente de Variables Organizacionales. *Psicothema*. [Sitio web]. España. 2005. V. 17. No. 2. P. 212-2018. ISSN 0214-9915. [Consultado el 10, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>

Estas variables permiten identificar situaciones que son atribuibles directamente al trabajador y otras variables que van encaminadas al sitio de trabajo y su entorno. Ellas son:

5.1.1 Actitudes de trabajo. En esta categoría se tienen en cuenta variables como el gusto y el compromiso por el trabajo que está realizando, las cargas de trabajo, el trato con los compañeros, entre otros; variables que tienen bastante influencia en el ausentismo laboral.

5.1.2 Factores económicos y de mercado. En esta categoría el ausentismo puede aumentar o disminuir; aumenta cuando los empleados tienden a buscar empleos alternativos para mejorar sus condiciones laborales y para escalar de posición en la organización, o disminuye cuando el empleado siente temor por perder un trabajo que duró mucho tiempo en conseguir.

5.1.3 Factores organizacionales. Esta categoría está directamente relacionada con las políticas de la organización, los procesos de seguimiento y control, los castigos por no cumplir los indicadores, los incentivos que algunas veces son negativos y el acoso laboral; estas variables hacen que el trabajador se sienta motivado o no para ausentarse de su trabajo.

5.1.4. Factores del medio laboral. En muchas organizaciones se maneja la cultura de ausencia del trabajador, es decir, que es común que el empleado se ausente por un periodo determinado de tiempo sin que pase nada, debido a que los jefes inmediatos no tienen la costumbre de llevar un control de ausencias.

5.1.5 Satisfacción laboral. En esta categoría tiende a disminuir el ausentismo ya que el empleado está satisfecho con el trabajo que desempeña, está motivado y se siente comprometido con la organización.

5.1.6 Situaciones personales. El ausentismo en esta categoría está relacionado con las situaciones familiares y personales de los trabajadores, es decir, las enfermedades del trabajador y su familia, las calamidades domésticas, los colegios, los compromisos sociales, etc.

5.1.7 Factores externos. Los empleados tienden a tener ausencias en su trabajo por las condiciones del clima, problemas con el transporte, ausencia de servicios públicos, etc.

5.1.8 Cambios organizacionales. Las reestructuraciones y los cambios de administración pueden jugar un papel importante en el ausentismo ya que suelen crear en el empleado algún tipo de incertidumbre de la continuidad en la organización.

Para Samaniego¹⁸, el ausentismo laboral consiste en faltar al trabajo de forma imprevista, incumpliendo sus obligaciones laborales, aunque muchas de las situaciones de ausentismo se dan por razones involuntarias que implican problemas familiares, médicos y personales.

Según Chiavenato citado por Peña¹⁹, plantea que el ausentismo laboral es considerado como la suma de inasistencias de los empleados en el trabajo; para este autor, los retardos y faltas parciales también se consideran como ausentismo.

5.2 MODELOS DE AUSENTISMO LABORAL

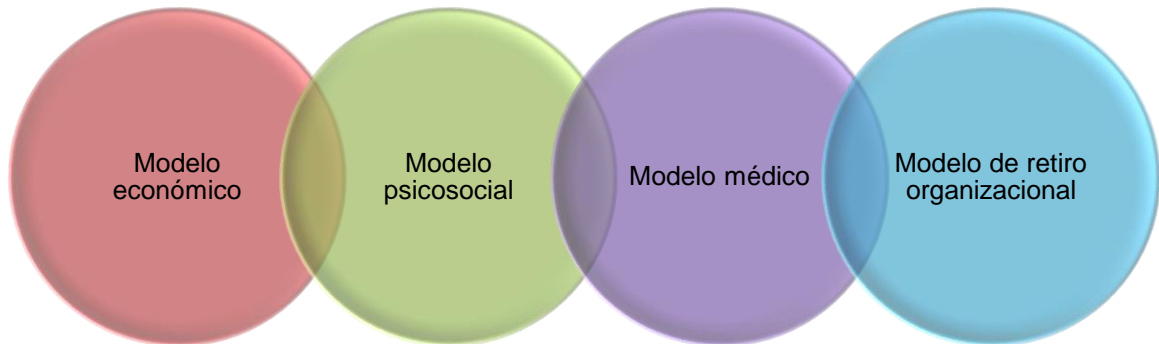
Según Mesa y Kaempffer²⁰, existen 4 modelos de ausentismo que apunta a otras circunstancias, además de las situaciones médicas, que interactúan entre sí y que se deben incorporar al análisis del ausentismo de cada individuo, el modelo económico, psicosocial, médico y retiro organizacional.

¹⁸ SAMANIEGO, Carlos. Introducción a la Psicología del trabajo y de las Organizaciones. Absentismo, rotación y productividad. [Sitio web]. España. 1998. P. 247-256. [Consultado el 23, febrero, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: https://www.academia.edu/7153646/Absentismo_rotaci%C3%B3n_y_productividad

¹⁹ CHIAVENATO, Idalberto, citado por PEÑA, Leidy. Factores y efectos del Ausentismo Laboral en la Empresa Acerías Paz del Río S.A: Propuesta de Mejoramiento. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Escuela de Ingeniería. Sogamoso. 2016. P. 24. [Consultado el 2, marzo, 2019]. Archivo PDF. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf>

²⁰ MESA, Francisco y KAEMPFER, Ana. 30 Años de Estudio Sobre Ausentismo Laboral en Chile: Una Perspectiva por Tipos de Empresas. [Base académica Scielo]. Chile. 2004. V. 132. No. 9. ISSN 0034-9887. [Consultado el 22, agosto, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012

Figura 2. Modelos de ausentismo según Mesa y Kaempffer



Nota: Autor. Con base en MESA, Francisco y KAEMPPFER, Ana. 30 Años de Estudio Sobre Ausentismo Laboral en Chile: Una Perspectiva por Tipos de Empresas. [Base académica Scielo]. Chile. 2004. V. 132. No. 9. ISSN 0034-9887. [Consultado el 22, agosto, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012

A continuación se explica cada uno de ellos:

5.2.1 Modelo económico. El comportamiento ausentista está directamente relacionado con las motivaciones individuales de ausencias que pueden ser toleradas por los empleadores para que no les afecte su productividad y sus utilidades.

5.2.2 Modelo psicosocial. El ausentismo es una conducta individual alrededor de un contexto social y se ve influenciado dentro de una cultura de ausencia generada entre los grupos de trabajo, los individuos y la organización.

5.2.3 Modelo médico. El ausentismo se debe a varios factores como la edad, nivel ocupacional, sexo, satisfacción con el empleo, características de la organización, responsabilidad, autonomía y compromiso.

5.2.4 Modelo de retiro organizacional. Los trabajadores que están próximos a retirarse de la organización son los que mayor ausentismo presentan. En muchas oportunidades los trabajadores jóvenes ven mejores oportunidades fuera de la organización que dentro de ella y tienden a ausentarse para aprovechar dichas oportunidades.

5.3 AUSENTISMO LABORAL Y SALUD

Las enfermedades comunes y laborales son consideradas como uno de los motivos más frecuentes para faltar al trabajo. En Colombia las organizaciones cuentan con el Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo, según este Decreto²¹, es de obligatorio cumplimiento que el empleador contemple dentro de sus indicadores el análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad o por causas asociadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Para Ricci²², de acuerdo a un estudio realizado, el gremio de los docentes es considerado como uno de los grupos que presenta mayor riesgo de tipo psicosocial como depresión, ansiedad o estrés, esto debido a problemas familiares, laborales y económicos. Estas situaciones llevan a los docentes a tener incapacidades laborales, solicitar licencias, cambio de funciones o a solicitar su pensión de jubilación.

Según Saldarriaga y Martínez²³, el estilo y condiciones de vida como el estrés, ruido, contaminación, sedentarismo y dietas no saludables, así como el tipo de trabajo y el clima organizacional son factores determinantes en los procesos de salud-enfermedad de los trabajadores.

5.4 DOCENTES Y AUSENTISMO LABORAL

El sector de la educación es uno de los más afectados por el ausentismo laboral, ya que el docente, dentro de su permanencia en el aula de clase está atendiendo las necesidades académicas, convivenciales y psicológicas de un número considerado de estudiantes.

En este sentido, y de acuerdo con las investigaciones realizadas, las enfermedades osteomusculares, psíquicas, nerviosas y las relacionadas con la voz, son las más comunes entre los docentes.

Entre las enfermedades psíquicas y nerviosas; el estrés, la depresión y la ansiedad están dentro de los primeros lugares que ocasionan ausentismo, seguido de las molestias de la faringe, la hipoacusia, trastornos en columna vertebral y aparato circulatorio.

²¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial. Art. 2.2.4.6.21

²² RICCI, Silvina. ¿Por qué los Docentes Faltan a su Trabajo? Análisis y Consecuencias del Ausentismo Laboral Debido a Patologías Mentales. [Sitio web]. Argentina. 2006. [Consultado el 8, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-039/254.pdf>

²³ SALDARRIAGA, Fernando y MARTINEZ, Elkin. Factores Asociados al Ausentismo Laboral por Causa Médica en una Institución de Educación Superior. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. [Base académica Redalyc.Org]. Medellín. CO. 2007. Vol. 25. No. 1. P. 33. ISSN. 0120-386X. [Consultado el 23, marzo, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12025105>

Varios escritores mencionan que el estrés está relacionado con el efecto Burnout o síndrome de estar quemado que según Maslach citado por Marrau²⁴, es un síndrome de cansancio emocional, desgaste profesional o agotamiento físico que padecen los trabajadores de la educación y la salud y que tiene consecuencias en la autoestima.

Cuando el síndrome de Burnout permanece durante mucho tiempo tiene consecuencias perjudiciales que se manifiestan en enfermedad o alteraciones psicosomáticas. Existen varias formas de síntomas y los más comunes son:

Figura 3. Síntomas del síndrome de Burnout



Nota: Autor. Con base en MARRAU, Cristina. El Síndrome de Burnout y sus Posibles Consecuencias en el Trabajador Docente. Fundamentos en Humanidades. [Base académica Redalyc.Org]. Argentina. 2004. Vol. 5. No. 10. P. 53-68. ISSN 1515-4467. [Consultado el 13, abril, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>

²⁴ MASLACH, Cristina citado por MARRAU, Cristina. El Síndrome de Burnout y sus Posibles Consecuencias en el Trabajador Docente. Fundamentos en Humanidades. [Base académica Redalyc.Org]. Argentina. 2004. Vol. 5. No. 10. P. 53-68. ISSN 1515-4467. [Consultado el 13, abril, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>

6 DISEÑO METODOLÓGICO

El tipo de investigación que se realizó fue descriptivo, puesto que se tiene como fuente los archivos de la Institución y se describen los aspectos relacionados con el ausentismo laboral de los docentes. La población objetivo está conformada por los 95 docentes quienes han presentado algún tipo de ausentismo durante el año 2018.

La información que reposa en los archivos se analizó y se identificó la cantidad de docentes que han tenido ausentismo por diferentes causas y las implicaciones que tiene tanto para la institución como para los estudiantes y los mismos docentes. Se tuvo en cuenta variables como sexo, edad, vinculación laboral, jornada laboral, tipo de ausentismo, tiempo de ausentismo.

6.1 INDICADORES E INDICES DE AUSENTISMO LABORAL

Según Ortiz que a su vez cita Villaplana²⁵, para obtener el cálculo del ausentismo se utilizan los siguientes indicadores: “Los de magnitud: Total de tiempo perdido por trabajador en un periodo determinado. Los de frecuencia: El número de ausencias en un periodo definido. La duración: Total de días de ausentismo dividido por la frecuencia”.

Así mismo, según Villaplana, los índices más utilizados son:

El índice de absentismo momentáneo, número de ausencias en un momento concreto según el número de trabajadores por cien; el índice de absentismo, número de ausencias en un periodo de tiempo determinado dividido por la media de trabajadores en estudio por cien; el índice de incapacidad, número de jornadas perdidas por empleado y año dividido por el número de empleados; y la tasa global de ausencia o índice de absentismo absoluto, proporción del total de días de ausencia de todos los empleados respecto a los días teóricos de trabajo²⁶.

Para este estudio se utilizarán los siguientes indicadores: Ausentismo general: No. de ausencia por toda causa / No. de docentes * 100; Magnitud: Total de tiempo perdido por trabajador en un periodo determinado; Frecuencia: El número de ausencias en un periodo definido.

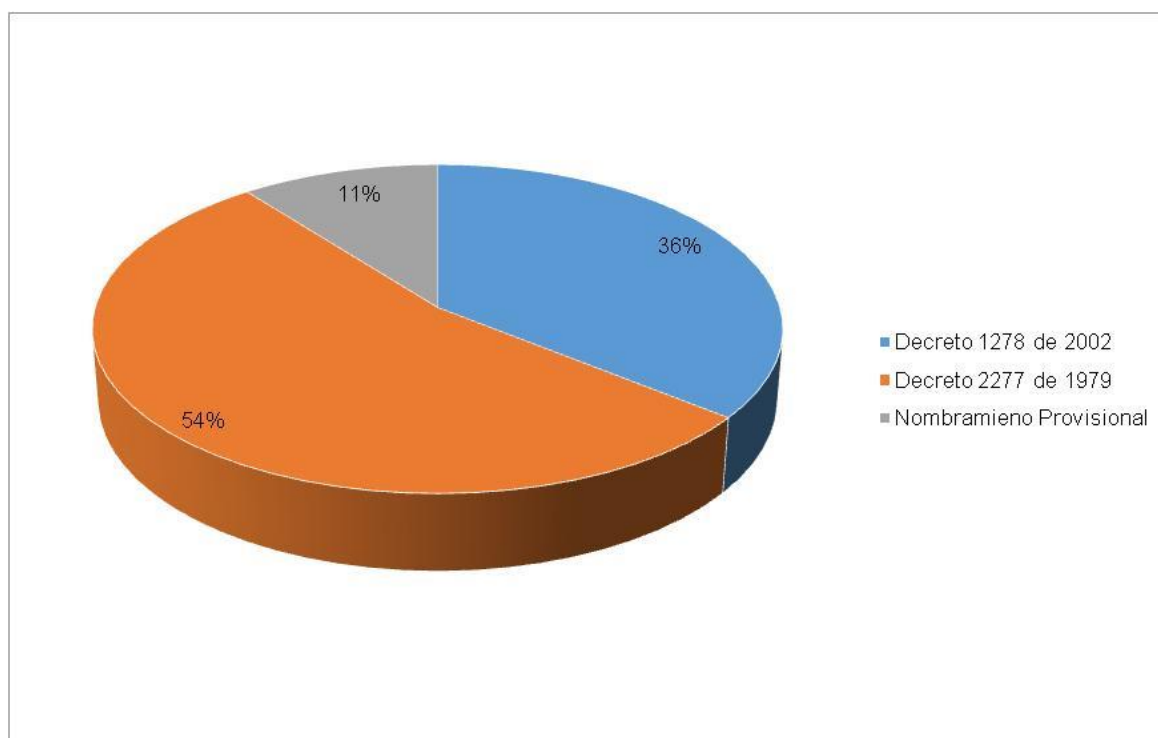
²⁵ VILLAPLANA, María. El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el periodo 2005 – 2010. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Universidad de Murcia. Facultad de Ciencias del Trabajo. Murcia. ES. P.14. [Consultado el 13, abril, 2019]. Archivo PDF. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/28427>

²⁶ Ibid. P. 14

7 INFORME DE RESULTADOS

Con base en la información recolectada de los casos de ausentismo laboral de los 95 docentes de la institución en el año 2018, se encontraron los siguientes resultados:

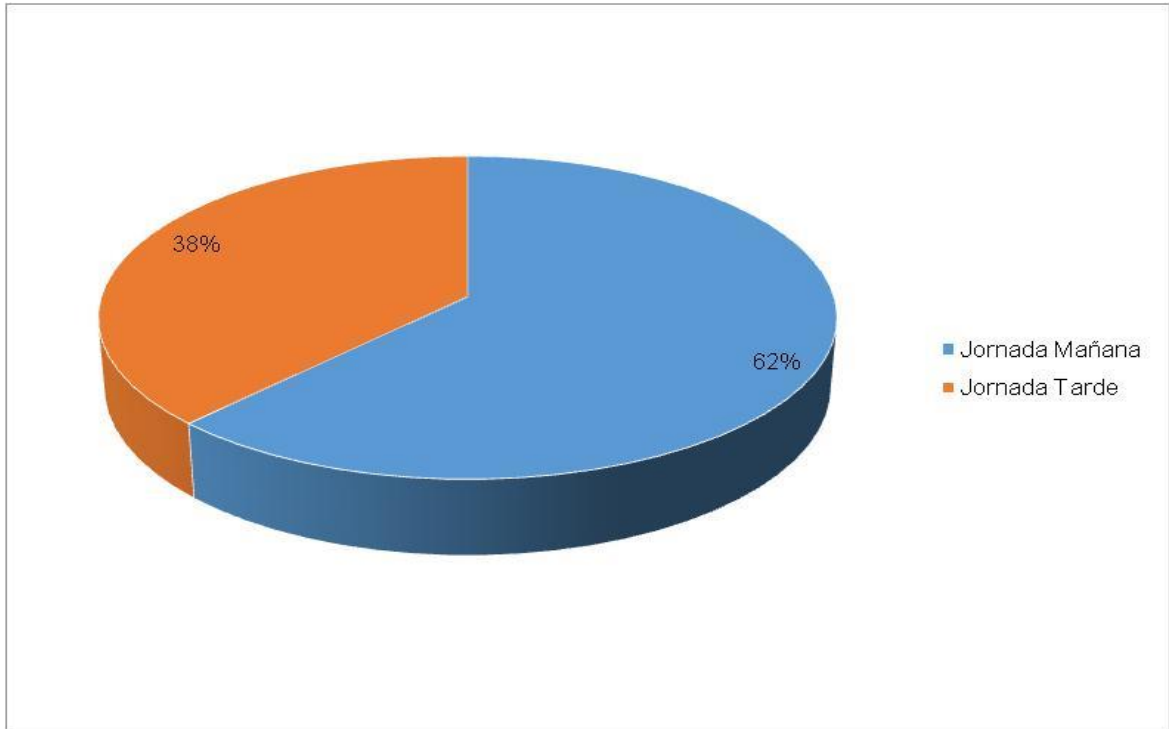
Gráfico 1. Vinculación de los docentes



Nota: Autor. La información que se presenta en el gráfico corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

En la gráfico 1 se muestra que el total de los 96 docentes de la Institución, el 54% de ellos están nombrados para ejercer la docencia mediante el Decreto 2277 de 1979, por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente; el 36% están nombrados mediante el Decreto 1278 de 2002, por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente y el 11% están vinculados mediante nombramiento provisional, es decir que están nombrados hasta que se cubra la vacante.

Gráfico 2. Jornada de trabajo



Nota: Autor. La información que se presenta en el gráfico corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

En el gráfico 2 se muestra que el 62% de los docentes vinculados se encuentran prestando sus servicios en la jornada mañana con un horario de 6:15 a.m. a 12:15 m. y el 38% de los docentes se encuentran prestando sus servicios en la jornada tarde con un horario de 12:25 m. a 6:25 pm. Según el Decreto 1850 de 2002²⁷ los docentes de preescolar, primaria y bachillerato deben dedicar como mínimo 30 horas semanales a las actividades académicas y curriculares complementarias.

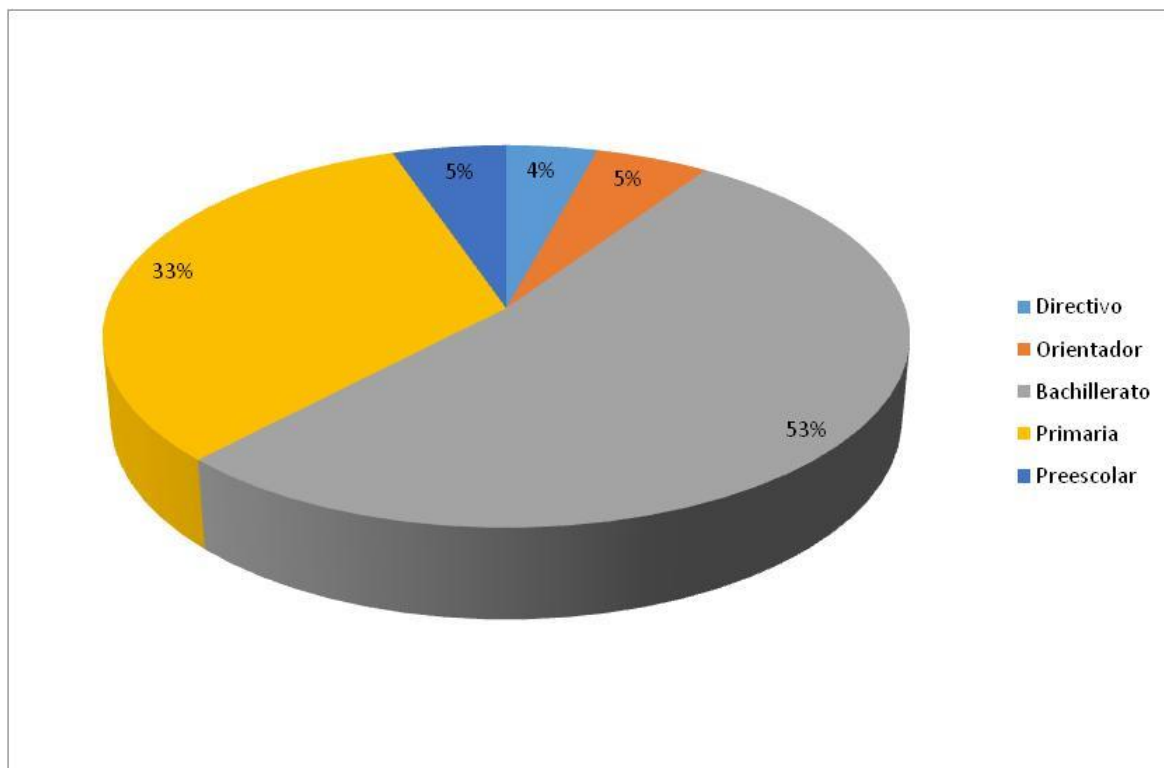
Tabla 1. Distribución de la jornada laboral

	Horas semanales	Horas anuales	Semanas lectivas al año
Preescolar	20	800	40
Primaria	25	1000	
Bachillerato	30	1200	

Nota: Autor. La información que se presenta en la tabla se tomó con base en el Decreto 1850 de 2002.

²⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1850 de 2002 (13 de agosto de 2002). Por el cual se reglamenta la jornada escolar y la jornada laboral de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Art. 2 y 4

Gráfico 3. Áreas de desempeño



Nota: Autor. La información que se presenta en el gráfico corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

El gráfico 3 muestra las áreas de desempeño de los docentes en el 2018. En este sentido, el 53% de ellos dictan clase en Bachillerato, siendo ésta la población más alta; en primaria cuenta con el 33% de los docentes y en preescolar con el 5% de los docentes. Así mismo cuenta con un grupo de directivos docentes encargados de llevar a cabo los procesos académicos, curriculares y convivenciales de los estudiantes y un grupo de Orientadores que contribuyen en los procesos de formación de los estudiantes que involucra aspectos de estudiantes, la familia, el colegio y la sociedad.

A continuación, se muestra en detalle la cantidad de docentes establecidos para cada asignatura y área.

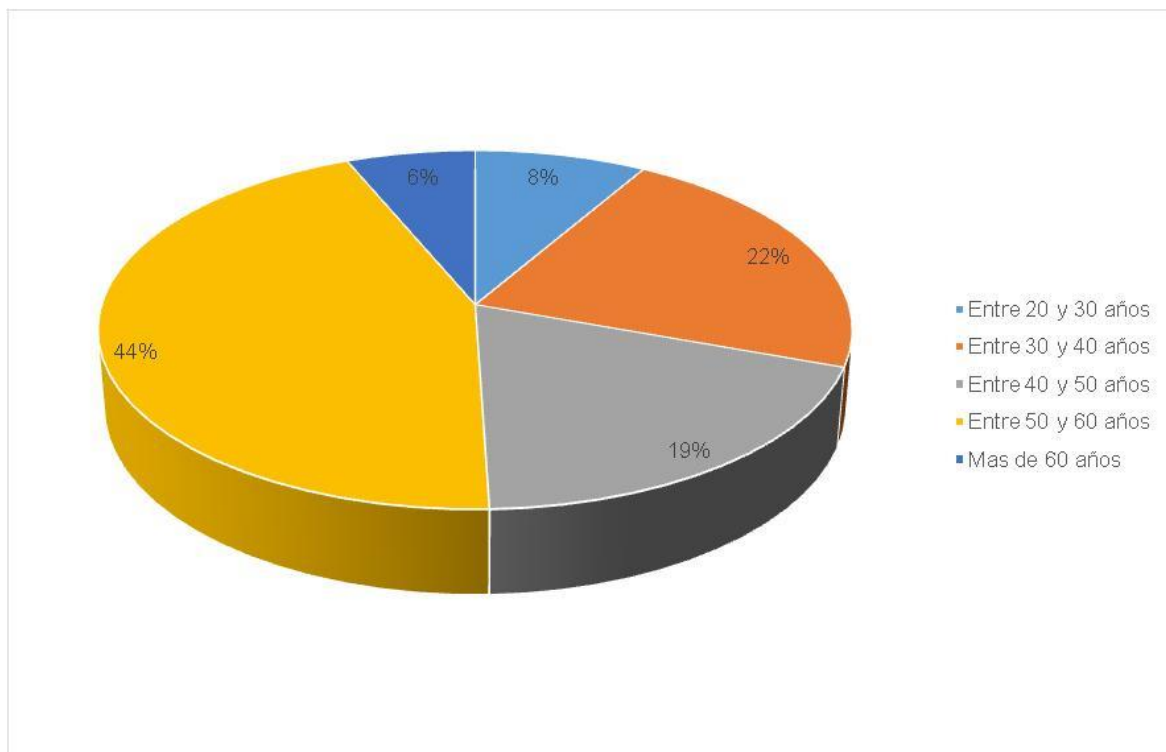
Tabla 2. Cantidad de docentes por áreas y directivos docentes

DOCENTES POR ASIGNATURAS Y AREAS	No. DOCENTES
Coordinador Académico	2
Coordinador de Convivencia	2
Orientadores	5
Expresión	3
Ciencias Naturales	1
Dibujo	1
Educación Física	3
Español	6
Filosofía	2
Inglés	9
Matemáticas, Trigonometría y Cálculo	1
Matemáticas	8
Química, Biología y Física	4
Religión	1
Sociales	9
Tecnología e Informática	2
Preescolar	5
Primaria	31
Total docentes	95

Nota: La información que se presenta en la tabla corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

En la tabla 2 se muestra la cantidad de los docentes en cada una de las áreas obligatorias y fundamentales. Los directivos docentes y orientadores se dedican a desarrollar las funciones de coordinación, planeación, orientación, seguimiento y evaluación. Es importante mencionar que la cantidad de docentes y directivos docentes mencionados en la tabla cubren las dos jornadas que se manejan en la institución.

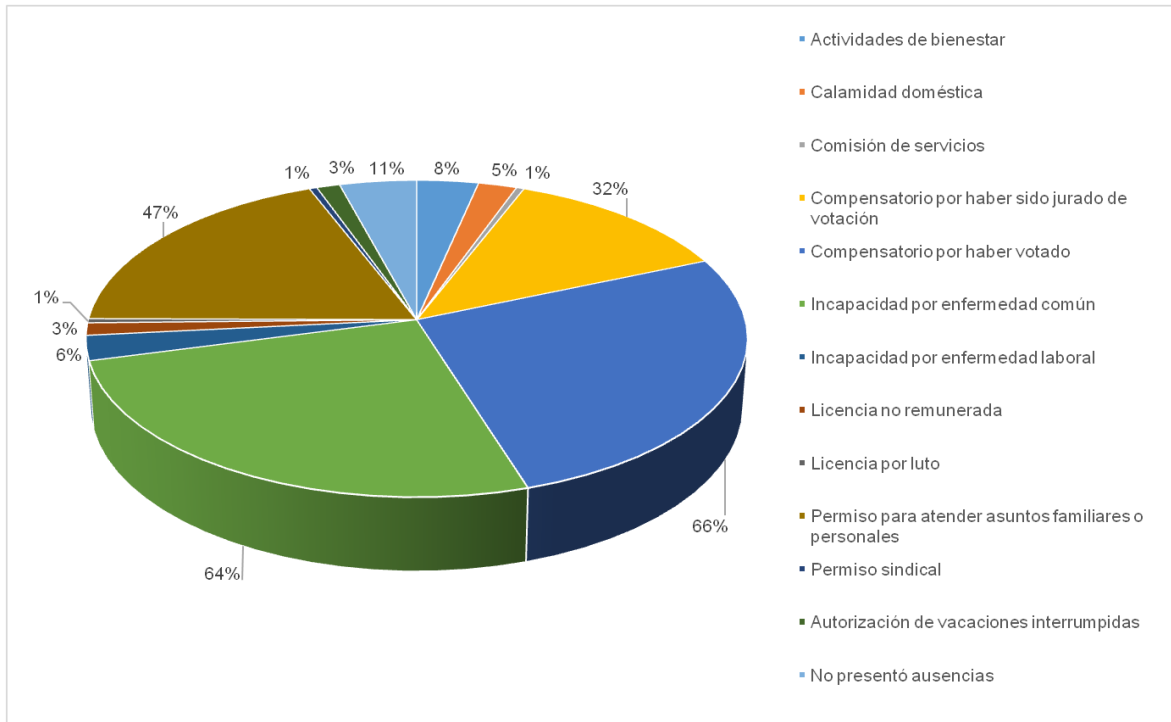
Gráfico 4. Edad promedio de los docentes



Nota: Autor. La información que se presenta en el gráfico corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

En la gráfica 4 se muestra que el 44% de los docentes que trabajan en la Institución pasan los 50 años de edad, el 22% oscilan entre 30 y 40 años, el 19% están entre los 40 y 50 años y un 8% y 6% están entre edades de 20 a 30 años y más de 60 años, respectivamente. Es importante mencionar, que el 69% de los docentes superan los 40 años y tan solo el 31% de los docentes es menor de 40 años

Gráfico 5. Tipos de ausencia que presentaron los docentes



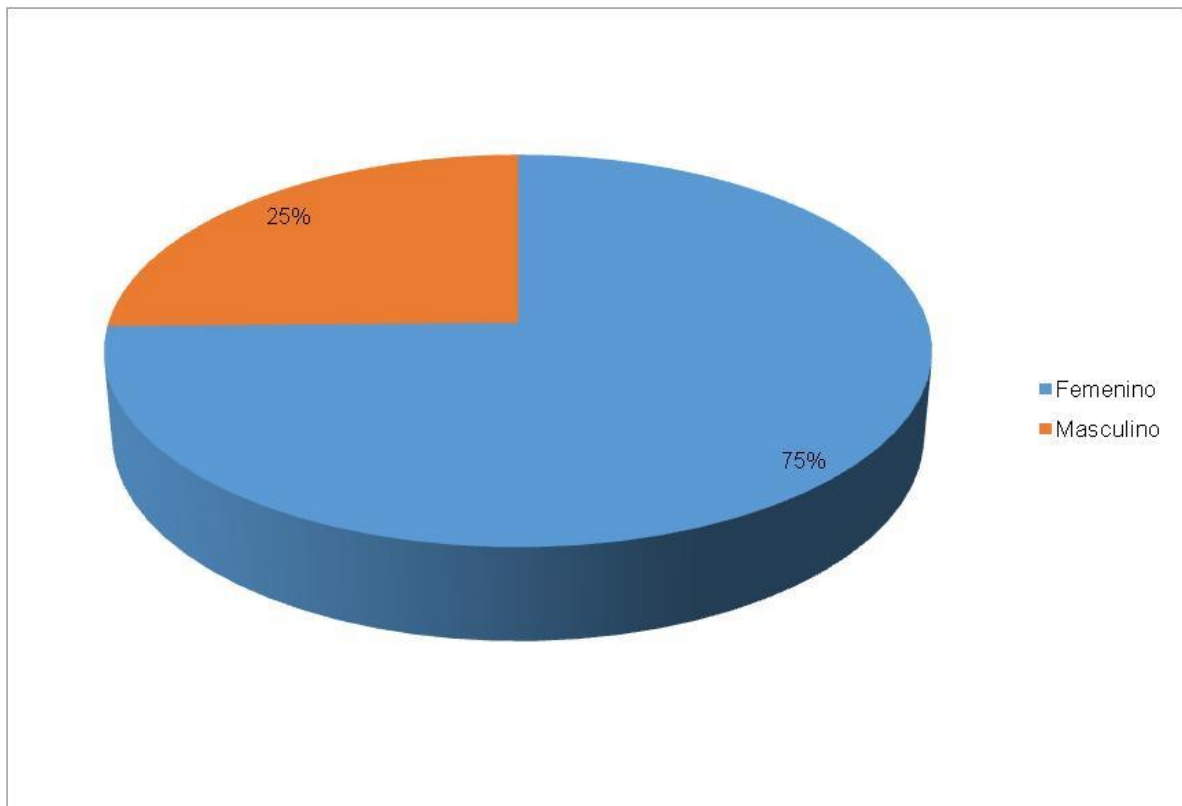
Nota: Autor. La información que se presenta en el gráfico corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

Las ausencias más significativas de los docentes, que correspondieron al 87,7% se presentaron por las siguientes situaciones: el 66% que equivale a 63 docentes, tomaron compensatorios por haber votado en las elecciones que se realizaron durante ese año que incluye también las votaciones para los sindicatos a los que pertenecen; el 64% que equivale a 61 docentes, fueron incapacitados por algún tipo de enfermedad común; el 47% que equivale a 45 docentes, pidieron permiso entre 1 y 3 días para atender asuntos personales o familiares y el 32% que equivale a 30 docentes, tomaron compensatorios por haber sido jurados de votación.

Así mismo, las ausencias menos significativas, que correspondieron al 12,3%, es decir, 28 docentes, sucedieron por comisión de servicios, licencia por luto, permiso sindical, autorización de vacaciones interrumpidas, licencias no remuneradas, incapacidad por enfermedad laboral, calamidad doméstica y actividades de bienestar.

Es importante mencionar, que tan solo el 11% equivalente a 10 docentes, no presentaron ningún tipo de ausentismo.

Gráfico 6. Género de los docentes



Nota: Autor. La información que se presenta en el gráfico corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

En la gráfica 5 se muestra que en la Institución predomina el género femenino con el 75% de los docentes y tan solo el 25% es de género masculino.

7.1 INDICADORES

Para este estudio se utilizarán los siguientes indicadores: Ausentismo general: $\text{No. de ausencia por toda causa} / \text{No. de docentes} * 100$; Magnitud: Total de tiempo perdido por trabajador en un periodo determinado; Frecuencia: El número de ausencias en un periodo definido.

7.1.1 Ausentismo general

$\text{No. de ausencia por toda causa} / \text{No. de docentes} * 100$
 $(83/95)*100 = 87\%$

7.1.2 Indicador de Magnitud

Tabla 3. Total de tiempo no comprometido en días y horas por docente en un periodo determinado

2018			2018			2018		
DOCENTE	TIEMPO DE AUSENCIA EN DIAS	HORAS DE AUSENCIA	DOCENTE	TIEMPO DE AUSENCIA EN DIAS	HORAS DE AUSENCIA	DOCENTE	TIEMPO DE AUSENCIA EN DIAS	HORAS DE AUSENCIA
Docente 1	7	42	Docente 33	5	30	Docente 65	4	24
Docente 2	4	24	Docente 34	1	6	Docente 66	8	48
Docente 3	11	66	Docente 35	99	594	Docente 67	16	96
Docente 4	5	30	Docente 36	52	312	Docente 68	10	60
Docente 5	19	114	Docente 37	0	0	Docente 69	3	18
Docente 6	0	0	Docente 38	5	30	Docente 70	8	48
Docente 7	8	48	Docente 39	30	180	Docente 71	5	30
Docente 8	22	132	Docente 40	7	42	Docente 72	3	18
Docente 9	8	48	Docente 41	19	114	Docente 73	4	24
Docente 10	5	30	Docente 42	11	66	Docente 74	8	48
Docente 11	0	0	Docente 43	0	0	Docente 75	30	180
Docente 12	131	786	Docente 44	11	66	Docente 76	8	48
Docente 13	0	0	Docente 45	7	42	Docente 77	6	36
Docente 14	3	18	Docente 46	6	36	Docente 78	5	30
Docente 15	30	180	Docente 47	14	84	Docente 79	3	18
Docente 16	7	42	Docente 48	10	60	Docente 80	41	246
Docente 17	0	0	Docente 49	6	36	Docente 81	23	138
Docente 18	23	138	Docente 50	3	18	Docente 82	5	30
Docente 19	6	36	Docente 51	1	6	Docente 83	5	30
Docente 20	2	12	Docente 52	3	18	Docente 84	220	1320
Docente 21	5	30	Docente 53	0	0	Docente 85	5	30
Docente 22	3	18	Docente 54	7	42	Docente 86	2	12
Docente 23	0	0	Docente 55	3	18	Docente 87	3	18
Docente 24	4	24	Docente 56	2	12	Docente 88	1	6
Docente 25	6	36	Docente 57	23	138	Docente 89	8	48
Docente 26	5	30	Docente 58	7	42	Docente 90	6	36
Docente 27	84	504	Docente 59	0	0	Docente 91	14	84
Docente 28	0	0	Docente 60	4	24	Docente 92	0	0
Docente 29	1	6	Docente 61	7	42	Docente 93	6	36
Docente 30	5	30	Docente 62	5	30	Docente 94	4	24
Docente 31	3	18	Docente 63	0	0	Docente 95	7	42
Docente 32	7	42	Docente 64	6	36			

Nota: Autor. La información que se presenta en la tabla corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

En la tabla 3 se muestra el tiempo no comprometido en días y en horas por cada docente durante un año. Este cálculo se estableció teniendo en cuenta que se trabaja de lunes a viernes, 6 horas diarias.

7.1.3 Indicador de frecuencia

Tabla 4. Frecuencia de ausentismo por cada docente

DOCENTE	FRECUENCIA	DOCENTE	FRECUENCIA	DOCENTE	FRECUENCIA
Docente 1	6	Docente 33	3	Docente 65	3
Docente 2	3	Docente 34	1	Docente 66	7
Docente 3	4	Docente 35	6	Docente 67	5
Docente 4	5	Docente 36	8	Docente 68	6
Docente 5	6	Docente 37	0	Docente 69	3
Docente 6	0	Docente 38	2	Docente 70	6
Docente 7	5	Docente 39	8	Docente 71	3
Docente 8	8	Docente 40	6	Docente 72	2
Docente 9	4	Docente 41	9	Docente 73	4
Docente 10	5	Docente 42	3	Docente 74	6
Docente 11	1	Docente 43	0	Docente 75	7
Docente 12	3	Docente 44	8	Docente 76	6
Docente 13	0	Docente 45	3	Docente 77	6
Docente 14	3	Docente 46	5	Docente 78	4
Docente 15	8	Docente 47	2	Docente 79	3
Docente 16	6	Docente 48	5	Docente 80	6
Docente 17	0	Docente 49	7	Docente 81	3
Docente 18	4	Docente 50	3	Docente 82	4
Docente 19	3	Docente 51	1	Docente 83	4
Docente 20	2	Docente 52	3	Docente 84	2
Docente 21	5	Docente 53	0	Docente 85	5
Docente 22	3	Docente 54	7	Docente 86	2
Docente 23	0	Docente 55	2	Docente 87	3
Docente 24	3	Docente 56	1	Docente 88	1
Docente 25	6	Docente 57	11	Docente 89	5
Docente 26	5	Docente 58	6	Docente 90	3
Docente 27	8	Docente 59	0	Docente 91	9
Docente 28	0	Docente 60	4	Docente 92	1
Docente 29	1	Docente 61	5	Docente 93	3
Docente 30	5	Docente 62	4	Docente 94	4
Docente 31	3	Docente 63	0	Docente 95	6
Docente 32	5	Docente 64	4		

Nota: Autor. La información que se presenta en la tabla corresponde a los indicadores que se tomaron de la fuente que se registra en los archivos suministrados para la creación de la base de datos de la Institución Educativa.

En la tabla 4 se muestra la cantidad de veces que el docente se ausentó de la Institución, independientemente de su duración, por ejemplo, si en un docente la frecuencia fue de 3 veces, pudo haber durado 15 días en cada ausencia.

8 SITUACIONES POR LAS CUALES SE PRESENTA MAYOR AUSENTISMO LABORAL

Según las investigaciones que se han realizado a nivel mundial, el ausentismo que más se presenta en los trabajadores es el que está relacionado con las condiciones médicas, representadas en enfermedades comunes, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y accidentes no laborales.

Ahora bien, de acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos, de la revisión de ausentismo de los docentes de la Institución en el año 2018, se presentó mayor número de docentes con ausentismo laboral por las siguientes situaciones:

- Compensatorio por haber votado en las elecciones de Congreso y Presidente (primera y segunda vuelta) y de las elecciones de integrantes de los comités ejecutivos de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación - FECODE, Central Unitaria de Trabajadores de Colombia - CUT y la Asociación Distrital de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación – ADE. Por esta situación la institución tuvo un ausentismo del 66% del total de los docentes.
- En este sentido, según la Ley 403 de 1997²⁸ los ciudadanos tienen derecho a media jornada de compensatorio remunerado, el cual podrá disfrutar dentro de los 30 días siguientes de la votación. Para el caso de las elecciones de los comités ejecutivos de FECODE, CUT y ADE, según los pliegos de peticiones aprobados por la Secretaría de Educación del Distrito y los sindicatos, los docentes tienen derecho a un día compensatorio remunerado por haber votado.
- Incapacidades por enfermedad común que representó el 64% del total de los docentes. Las enfermedades comunes que más se presentaron, son problemas respiratorios, osteomusculares, gástricos, desgaste físico, estrés, influenza, infecciones, migrañas, etc. De este 64%, el 55% de las mujeres y el 9% de los hombres fueron los que se ausentaron por esta causa.
- Permisos para atender asuntos familiares y personales que representó el 47% del total de los docentes. De este 47%, el 37% de las mujeres y el 10% de los hombres fueron los que se ausentaron por este motivo. Estos permisos van desde 1 hasta 3 días, según sea el caso. Según el Decreto 1083 de 2015²⁹, el empleado puede solicitar permiso remunerado hasta por 3 cuando medie justa causa.

²⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 403 de 1997. (27 de agosto de 1997). Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes. . Bogotá. Art. 3.

²⁹ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1083 de 2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Bogotá. Diario Oficial. Art. 2.2.5.5.17 Permiso remunerado

- Compensatorios por haber sido jurado de votación en las elecciones de Congreso y Presidente (primera y segunda vuelta), que representó el 32% del total de los docentes. Según el Decreto 2241 de 1986³⁰, la participación como jurados de votación es de carácter obligatorio y tienen derecho a 1 día compensatorio remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación.

Visto desde otro punto de vista, las situaciones que tuvieron un menor número de docentes ausentes pero que representó un mayor impacto en la Institución, teniendo en cuenta el número de días y horas de ausencia, fueron las siguientes:

- Incapacidad por enfermedad laboral que representó el 6% del total de los docentes. Esta situación es un tema álgido para la institución debido a que fue la condición que tuvo mayor impacto para la institución, teniendo en cuenta el número de docentes y el tiempo, lo cual representó un total de 242 días hábiles, es decir 1452 horas de ausencia. Las enfermedades laborales que padecieron fueron lesiones del músculo esquelético, enfermedades psicosociales y trastornos de la voz.
- Permiso sindical que representó el 1% del total de los docentes; en este caso, es la segunda situación que genera mayor impacto para la institución, puesto que representó un total de 220 días hábiles, es decir 1320 horas de ausencia. Según el Decreto 1083 de 2015³¹, el empleado puede solicitar los permisos necesarios para el cumplimiento de su gestión y mantendrá todos los derechos salariales, prestacionales y de carrera.
- Licencia no remunerada que representó el 3% del total de los docentes, igualmente tuvo un impacto significativo ya que representó un total de 158 días hábiles, es decir 948 horas de ausencia. Según los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, los docentes tienen derecho a pedir licencias no remuneradas hasta por 90 días al año, que pueden ser continuos o discontinuos.
- La comisión de servicios, licencia por luto, autorización de vacaciones interrumpidas, calamidad doméstica y actividades de bienestar fueron aspectos que aunque también impactan a la Institución no fueron tan frecuentes y los días de ausencia fueron menores.

Teniendo en cuenta, todas estas condiciones, el ausentismo en días y horas del total de los docentes fue de 1.239 días y 7.434 horas.

³⁰ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2241 de 1986. (15 de julio de 1986). Por el cual se adopta el Código Electoral. Bogotá. Diario Oficial. Art. 105

³¹ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1083 de 2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Bogotá. Diario Oficial. Art. 2.2.5.5.18 Permiso sindical

9 CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO LABORAL DE LOS DOCENTES

El ausentismo de los docentes como trabajadores al servicio de la educación, es una situación compleja que los Directivos docentes deben afrontar y tratar de mitigar. Muchas veces, los docentes se ven expuestos a condiciones de salud, situaciones personales y familiares, factores institucionales, motivación, etc., que les impide asistir a la Institución.

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta el ausentismo que se presentó durante el año 2018, se encontraron las siguientes consecuencias en la Institución que afectó a toda la comunidad educativa:

9.1 PARA EL DOCENTE

- Deterioro en la salud: los docentes se ven enfrentados a adquirir enfermedades virales inevitables, debido a que están en constante contacto con miembros de la comunidad educativa y esto ocasiona que las incapacidades sean reiterativas.
- Pérdida de la capacidad laboral: cuando la incapacidad es superior a 180 días existe la posibilidad que el docente sea pensionado por invalidez, situación que no es favorable cuando se trate de enfermedad común y sea el fondo de pensiones el que lo realice.
- Reducción de los ingresos laborales: cuando los docentes se ven enfrentados a incapacidades por enfermedades comunes y dependiendo del número de días, sus ingresos se reducen.
- Trabajo en contra jornada: en algunas ocasiones, el docente por mejorar sus ingreso trabaja en la jornada contraria y cuando es incapacitado por estrés, ansiedad, problemas psiquiátricos, enfermedades de la voz, osteomusculares, entre otras, una de las recomendaciones médicas es evitar la sobrecarga de trabajo.
- Deterioro en clima laboral: cuando hay ausentismo por cualquier situación, otros docentes deben acompañar al o los grupos que quedan solos, desarrollando guías o talleres y esto hace que se deteriore las relaciones entre los mismos docentes debido a que deben asumir trabajo que no les corresponde.
- Alteración en la continuidad de las actividades pedagógicas: cuando la ausencia es prolongada se pierde el hilo conductor de las actividades académicas con los estudiantes y cuando los docentes llegan de su situación de ausencia vienen desubicados a tomar nuevamente su rol y a hacer replanificación de los contenidos.

- Aumento en las cargas de trabajo: los docentes que cubren a los que tienen alguna situación de ausencia se ven enfrentados a sobre carga de trabajo ya que deben acompañar a esos grupos desarrollando guías o talleres y asumiendo los problemas de convivencia que se puedan generar.

9.2 PARA LOS ESTUDIANTES

- Problemas de convivencia: los estudiantes están sin ningún tipo de supervisión y por fuera del aula de clases y esto hace que haya indisciplina, desorden, falta de control y enfrentamientos entre los mismos estudiantes.
- Accidentes escolares: igualmente, como no están con un docente que los acompañe constantemente se presentan accidentes escolares por juegos toscos que muchas veces ocasionan lesiones.
- Deserción escolar: al faltar constantemente docentes, los padres o cuidadores se ven obligados a retirarlos de la Institución y llevarlos a colegios privados o a otra Institución Distrital donde no se presente esta problemática.
- Bajo rendimiento académico: cuando los estudiantes están sin docentes o cambian constantemente de ellos, interrumpen los procesos académicos lo que afecta significativamente su rendimiento.
- Repitencia: uno de los factores que incide en la repitencia de los estudiantes, es el ausentismo de los docentes por no tener una continuidad en los procesos académicos. En el año 2018 la repitencia fue del 15.2% sobre el total de los estudiantes.
- Desmotivación: los estudiantes se sienten desmotivados por la falta de docentes y no asumen con compromiso y dedicación los procesos académicos y convivenciales.

9.3 PARA LOS PADRES DE FAMILIA O CUIDADORES

- Repitencia: cuando los estudiantes repiten el año y reinciden en la pérdida, no pueden continuar en el colegio y muchas veces pasan de ser estudiantes regulares a ser estudiantes con extraedad, lo que hace que tengan que buscar un colegio que los acepte en esas condiciones.
- Búsqueda de nuevas Instituciones: a raíz del ausentismo, los padres prefieren buscar otros colegios del Distrito o colegios privados para que no les afecte su proceso académico.

9.4 PARA LA INSTITUCIÓN

- Pérdida de credibilidad: el ausentismo de los docentes es un punto débil que afecta la credibilidad de las instituciones ya que es un factor que dificulta el aprendizaje de los estudiantes y puede causar un elevado nivel de repitencia. Esta situación hace que las familias no estén interesadas en que sus hijos estudien en el colegio.
- Deterioro del clima organizacional: generalmente cuando hay ausentismo en la Institución se origina controversia puesto que se infiere que no hay gestión ni control por parte de los directivos, la búsqueda de reemplazos para cubrir las incapacidades no es acertada, se autorizan los permisos sin tener en cuenta los procesos académicos, la sobrecarga de trabajo es mayor, etc. Todas estas situaciones hacen que el clima organizacional se vea afectado y haya discrepancias entre docentes y directivos.
- Reorganización de los planes de trabajo: para cubrir el ausentismo de los docentes es necesario reorganizar y ajustar las actividades académicas, diseñar talleres, guías, evaluaciones y todos los aspectos relacionados con la convivencia para que no se vea afectada la disciplina de los estudiantes.
- Situaciones administrativas: adelantar los trámites administrativos para la consecución de docentes por horas extras (entre 1 y 15 días de ausencia) o docentes provisionales cuando la ausencia es por más de 15 días consecutivos es una gestión dispendiosa (llamadas, remisión de correos, elaboración de formatos, recolección de firmas) que hace que ocupe tiempo valioso para los funcionarios administrativos.

9.5 PARA LA ENTIDAD

- Aumento de los costos de nómina: el ausentismo de los docentes tiene fuerte repercusión en el presupuesto debido a que se paga por el docente que está ausente y adicionalmente por el docente que lo reemplaza. En el año 2018 se cubrieron 886 horas extras para la institución objeto de estudio que equivalen aproximadamente a \$11.300.000. Adicionalmente, se contrataron docentes con nombramiento provisional para cubrir aquellas ausencias superiores a 15 días, costos que son adicionales a la nómina regular de los docentes de la institución.
- Procesos administrativos adicionales: para nombrar los docentes provisionales que cubran a los docentes ausentes se debe llevar un proceso de selección donde implica la publicación de la oferta, estudio de hoja de vida y análisis de documentos, y finalmente el acto administrativo para quedar en firme el nombramiento; esto proceso se hace cada vez que se requiera. Así mismo, para el pago de horas extras, se deben avalar los formatos requeridos por parte de los

directivos administrativos de la organización y generar los actos administrativos correspondientes.

- Continuidad en los programas o proyectos que manejan el Distrito: si el ausentismo se da en docentes que lideran programas o proyectos, éstos se ven afectados porque pierden continuidad y se debe reorganizar el cronograma de trabajo que puede llegar a prolongarse y no cumplirse con los tiempos establecidos.

10 CONCLUSIONES

El ausentismo laboral es una situación que las organizaciones no pueden controlar y más en el sector educativo, puesto que los educadores se ven enfrentados a una serie de circunstancias que son ajenas a su voluntad, es decir, por el mismo contexto que se vive en el aula de clases, el clima organizacional de la Institución y muchas veces por las situaciones familiares.

El análisis que se realizó permitió identificar las diferentes variables que originan el ausentismo laboral de los docentes y las consecuencias que esto conlleva a nivel laboral, académico, organizacional, familiar y personal. Situación que afecta a toda la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres o cuidadores, institución y entidad).

Los compensatorios por haber votado, las incapacidades por enfermedad común, los compensatorios por haber sido jurado de votación y los permisos para atender asuntos familiares o personales fueron las situaciones que originaron más ausentismo laboral en cuanto al número de docentes. Sin embargo el permiso sindical, las licencias no remuneradas y la incapacidad laboral fueron las situaciones que impactaron más a la institución por el número de días de ausencia.

Los costos de nómina para la entidad son bastante altos debido a que se debe cubrir el ausentismo con horas extras o con nombramientos provisionales, según sea el caso, y además pagarle al docente ausente.

BIBLIOGRAFÍA

BOADA, Joan, DE DIEGO, Raúl. El Absentismo Laboral como Consecuente de Variables Organizacionales. *Psicothema*. [Sito web]. España. ES. 2005. V. 17. No. 2. P. 212-2018. ISSN 0214-9915. [Consultado el 10, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto, citado por PEÑA, Leidy. Factores y efectos del Ausentismo Laboral en la Empresa Acerías Paz del Rio S.A: Propuesta de Mejoramiento. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Universidad Pedagógica y Tecnológica e Colombia. Escuela de Ingeniería. Sogamoso. 2016. P. 24. [Consultado el 2, marzo, 2019]. Archivo PDF. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1705/1/TGT-388.pdf>

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 403 de 1997. (27 de agosto de 1997). Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes. Bogotá. Art. 3.

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1850 de 2002 (13 de agosto de 2002). Por el cual se reglamenta la jornada escolar y la jornada laboral de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*. Art. 2 y 4

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 2277 de 1979. (14 de septiembre de 1979). Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Bogotá. *Diario Oficial*.

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1278 de 2002. (19 de Junio de 2002). Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Bogotá. *Diario Oficial*.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. *Diario Oficial*. Art. 2.2.4.6.21

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1083 de 2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Bogotá. *Diario Oficial*. Art. 2.2.5.5.17 Permiso remunerado

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2241 de 1986. (15 de julio de 1986). Por el cual se adopta el Código Electoral. Bogotá. *Diario Oficial*. Art. 105

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1083 de 2015. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Bogotá. Diario Oficial. Art. 2.2.5.5.18 Permiso sindical

DIAZ, Rocío. Tiempo de Trabajo no realizado: Ausencia y absentismo laboral. España. S.f. [Consultado 15, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: [http://Dialnet-TiempoDeTrabajoNoRealizado-565187%20\(2\).pdf](http://Dialnet-TiempoDeTrabajoNoRealizado-565187%20(2).pdf)

GARCÍA, Constanza y MUÑOZ, Alba. Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. En: Avances en Enfermería. [Bdigital Revistas UNAL]. Bogotá. 11, septiembre, 2013. Vol. 31. No. 2. P. 30-42. ISSN 2346-0261. [Consultado 29, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690/44192>

MASLACH, Cristina citado por MARRAU, Cristina. El Síndrome de Burnout y sus Posibles Consecuencias en el Trabajador Docente. Fundamentos en Humanidades. [Base académica Redalyc.Org]. Argentina. 2004. Vol. 5. No. 10. P. 53-68. ISSN 1515-4467. [Consultado el 13, abril, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>

MESA, Francisco y KAEMPFER, Ana. 30 Años de Estudio Sobre Ausentismo Laboral en Chile: Una Perspectiva por Tipos de Empresas. [Base académica Scielo]. Chile. 2004. V. 132. No. 9. ISSN 0034-9887. [Consultado el 22, agosto, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – MEN -. Carrera Docente. [Sitio Web]. Bogotá, D.C. Co. Sec. Adelante Maestros. 14/12/2015. [Consultado el 15, Septiembre, 2018]. Disponible en: <https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48458.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – MEN -. Concurso para docentes y directivos docentes 2012. [Sitio web]. Bogotá, D.C. CO. Sec. Carrera Docente. 13/12/2015. [Consultado el 15, Septiembre, 2018]. Disponible en: <https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48829.html>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Citado por ESCOBAR, María y otros. Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una Institución Forense. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. [Universidad Libre]. Cali. Junio de 2013. Vol. 3. No. 2. P. 12-17. [Consultado 24, noviembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/download/88/98>

PEIRO, José. El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. [Sitio web]. España. Umivale. 2008. P. 15-16. ISBN 978-84-370-7258-6. [Consultado el 22, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponibles en: https://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad_y_salud/competitividad_y_salud/Absentismo_Laboral/Absentismo_laboral.pdf

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ausentismo [Sitio web]. Madrid.ES. Diccionario de la Lengua Española. Edición de Tricentenario. 2017 [Consultado 17, noviembre, 2018]. Archivo html. Disponible en: <https://dle.rae.es/?w=diccionario>

RICCI, Silvina. ¿Por qué los Docentes Faltan a su Trabajo? Análisis y Consecuencias del Ausentismo Laboral Debido a Patologías Mentales. [Sitio web]. Argentina. 2006. [Consultado el 8, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-039/254.pdf>

SALDARRIAGA, Fernando y MARTINEZ, Elkin. Factores Asociados al Ausentismo Laboral por Causa Médica en una Institución de Educación Superior. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. [Base académica Redalyc.Org]. Medellín. CO. 2007. Vol. 25. No. 1. P. 33. ISSN. 0120-386X. [Consultado el 23, marzo, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12025105>

SAMANIEGO, Carlos. Introducción a la Psicología del trabajo y de las Organizaciones. Absentismo, rotación y productividad. [Sitio web]. España. 1998. P. 247-256. [Consultado el 23, febrero, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: https://www.academia.edu/7153646/Absentismo_rotaci%C3%B3n_y_productividad

SÁNCHEZ, Diana. Ausentismo Laboral: Una Visión desde la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Revista Salud Universidad el Bosque. [Docplayer.es]. Bogotá. 3 de octubre de 2015. Vol. 5. No. 1. P. 43-54. [Consultado el 20, octubre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/182/114>

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED - . Misión – Visión. [Sitio Web]. Bogotá, D.C. CO. Sec. Nuestra Entidad. 29 de enero de 2019. [Consultado el 16, septiembre, 2018]. Disponible en: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/nuestra-entidad/mision---vision

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED -. Caracterización del Sector Educativo año 2017, Localidad de Engativá. [Sitio web]. Bogotá. D.C. CO. Sec. Publicaciones. P. 33. [Consultado el 29, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://portalanterior.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/ESTADISTICAS_EDUCATIVAS/2018/10-Perfil_caracterizacion_localidad_Engativa_2017.pdf

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED -. Informe de auditoría de las incapacidades del personal docente de la SED. [Sitio Web]. Bogotá. D.C. CO. Sec. Control Interno. 17 de junio de 2016. [Consultado 22, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://portalanterior.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/Ctrl_Interno/2016/2_Informe_auditoria_incapacidades.pdf

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED -. Caracterización del Sector Educativo año 2017. [Sitio web]. Bogotá. D.C. CO. Sec. Publicaciones. P. 26. [Consultado el 13, octubre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: https://portalanterior.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/ESTADISTICAS_EDUCATIVAS/2018/PW_Caracterizacion_Sector_Educativo_De_Bogota_2017.pdf

STEERS Y RHODES citado por BOADA, Joan, DE DIEGO, Raúl. El Absentismo Laboral como Consecuente de Variables Organizacionales. *Psicothema*. [Sitio web]. España. 2005. V. 17. No. 2. P. 212-218. ISSN 0214-9915. [Consultado el 10, septiembre, 2018]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3090.pdf>

VILLAPLANA, María. El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el periodo 2005 – 2010. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Universidad de Murcia. Facultad de Ciencias del Trabajo. Murcia. ES. P.14. [Consultado el 13, abril, 2019]. Archivo PDF. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/28427>