

Artículo de Investigación Científica o Tecnológica

Ausentismo laboral en docentes desde la percepción de los rectores de instituciones educativas del régimen oficial del Departamento de Sucre

Absenteeism in teachers from the perception of the rectors of educational institutions of the official regime of the Department of Sucre

Jonathan Jesús Aníbal Sierra ¹, Sebastián José Miguel Álvarez García ², Rohnal José Rada Luna ³

Received: 08 marzo 2024

Accepted: 07 mayo 2024

Resumen

Introducción: El ausentismo laboral en docentes se entiende como todos aquellos casos en los que el docente no se hace presente a su puesto de trabajo y por tanto no realiza las funciones asignadas a su cargo en la jornada laboral; dicha ausencia puede ser con o sin autorización de su superior inmediato que para el caso de las instituciones educativas es el rector.

Objetivo: Describir la problemática del ausentismo laboral en docentes desde la perspectiva de los rectores de instituciones educativas del régimen oficial del Departamento de Sucre.

Métodos: Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transversal, con alcance descriptivo. La muestra del estudio fueron 45 rectores de instituciones educativas públicas representativas de los municipios del Departamento de Sucre, excluyendo a la ciudad de Sincelejo; a los cuales, se les aplicó una encuesta Ad Hoc acerca de la problemática del ausentismo laboral en docentes.

Resultados: Se obtuvo que la tipificación de ausentismo más predominante según la percepción de los rectores son las incapacidades por enfermedades generales, siendo el factor salud el mayor predisponente para la presencia de los casos de ausentismo en docentes; en donde, la tendencia es que las mujeres sean las que mayores casos de ausentismo presenten.

Conclusión: El personal docente de sexo femenino, docentes mayores o iguales a 50 años, lunes y viernes, el mes septiembre, la enfermedad general y en definitiva el factor salud se configuraron en este estudio como aspectos claves del perfil de ausentismo laboral en docentes de instituciones educativas del régimen oficial en el Departamento de Sucre.

Palabras clave: Ausentismo, personal docente, salud, enfermedad

Abstract

Introduction: Absenteeism in teachers is understood as all those cases in which the teacher does not show up at his or her job and therefore does not perform the functions assigned to his or her position during the working day; Such absence may be with or without the authorization of his immediate superior, who in the case of educational institutions is the rector.

Objective: To describe the problem of absenteeism in teachers from the perspective of the rectors of educational institutions of the official regime of the Department of Sucre.

Methods: This is a quantitative, non-experimental study with a cross-sectional design, with a descriptive scope. The study sample consisted of 45 rectors of public educational institutions representative of the municipalities of the Department of Sucre, excluding the city of Sincelejo; An *Ad Hoc* survey was applied to them about the problem of absenteeism in teachers.

Results: It was found that the most predominant type of absenteeism according to the perception of the rectors is disability due to general illnesses, with the health factor being the greatest predisposing factor for the presence of cases of absenteeism in teachers; where, the tendency is for women to be the ones with the highest cases of absenteeism.

Conclusion: Female teaching staff, teachers over or equal to 50 years of age, Mondays and Fridays, the month of September, general illness and ultimately the health factor were configured in this study as key aspects of the absenteeism profile in teachers of educational institutions of the official regime in the Department of Sucre

Key words: Absenteeism, teaching staff, health, illness Burnout, Syndrome, Physicians, Diagnosis, Work

¹ Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia

² Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, Sincelejo, Colombia

³ Corporación Universitaria del Caribe-CECAR, Sincelejo, Sucre

Autor de correspondencia: Jonathan Jesús Aníbal Sierra Correo: jjanibal@uninorte.edu.co

Introducción

En Colombia, el ausentismo laboral menciona la situación laboral donde las personas empleadas por diversos motivos no se presentan a su puesto de trabajo; ya sea, de forma justificada o injustificada, cuyas circunstancias impide que el trabajador pueda cumplir de manera satisfactoria sus responsabilidades laborales en una determinada franja horaria o bajo un periodo de tiempo específico.

¹ La problemática del ausentismo laboral es una situación que no solo afecta a las empresas y entidades privadas, sino que también a aquellas entidades gubernamentales en sus diversas presentaciones. En ese sentido, las causas más comunes que se encuentran asociadas con el ausentismo laboral en Colombia son aquellas situaciones de enfermedad o accidentes laborales como no laborales; así como también por la presencia de factores intra y extralaborales. ²

El ausentismo laboral en Colombia se puede llegar a caracterizar de tres maneras: 1) el ausentismo de tipo administrativo, el cual consiste cuando los empleados solicitan por conductos regulares internos del trabajo permiso para ausentarse para la realización de un tipo de actividad personal, por actividades sindicales, empresariales, deportivas, por causas de fuerza mayor, entre otras; que generan una autorización por parte del jefe inmediato. 2) El ausentismo laboral ocurre cuando un empleado no asiste a su puesto de trabajo por motivos de enfermedad laboral o común que generan una incapacidad para que este se pueda desarrollar de manera efectiva en su puesto de trabajo; también por motivos de accidente laboral o no laborales o por motivos de licencia de paternidad y maternidad. 3) Otro tipo de ausentismo es el presentismo laboral, que, a diferencia de los otros, en este el empleado si acude a su puesto de trabajo, pero no realiza sus responsabilidades laborales y usa el tiempo de trabajo para actividades ajenas a sus funciones. ¹

Esta problemática representa dificultades en dos de los actores principales de una organización, entidad o empresa, como lo son en los empleados y el empleador. En los empleados el ausentismo laboral en algunos casos puede llegar a representar disminución en sus ingresos, deterioro de las relaciones laborales, pérdida de oportunidades de ascenso y reconocimiento e incluso llegar a costar el trabajo mismo. Por otro lado, para el empleador, el ausentismo laboral es una problemática que representa para su organización aumentos en sus costos de operación por motivo de contratación de personal temporal; pero también representa disminución en la productividad, demoras en los proyectos y servicios e incluso afectaciones en el clima laboral de la organización. ¹

Esta problemática no es exclusiva de un sector económico en especial o del sector privado; esta también es visible en los contextos de las entidades gubernamentales y claro incluso en el sector de la educación, ya sea del sector oficial o privado. En el sector educativo, existe una multiplicidad de actores, siendo uno de ellos el cuerpo docente, quienes también son susceptibles a presentar algún caso de ausentismo en su trabajo. Dicho esto, según la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y la Cultura, ³ las principales causas que se puede asociar con casos de ausencia en los docentes son por el desgaste y cansancio, así como también por enfermedades comunes, situaciones personales y condiciones laborales desfavorables.

Es importante destacar que la labor del docente requiere en muchas

situaciones laborar bajo condiciones exigentes y complejas, que, en ocasiones, bajo escenarios que los desvaloriza y les exige. La dificultad del ausentismo laboral en el cuerpo docente, sobre todo cuando son muy repetitivos los casos, es que su ausencia obliga a la parte administrativa de las escuelas a reorganizar los espacios vacíos que quedan en las horas de clases, en ocasiones se pierde esa hora de formación y eso solo significa interrumpir el proceso de enseñanza-aprendizaje. ³

En ese sentido, se puede plantear que el ausentismo laboral docente ocurren en gran medida por los siguientes aspectos: 1) satisfacción laboral, relacionado con variables como el lugar y distancia de los centros educativos, diseño y condiciones del trabajo, el liderazgo directivo, remuneración, falta de incentivos, relaciones laborales, entre otros; 2) gestión de liderazgo, relacionado con la forma como se dirige las escuelas por los directivos, las condiciones laborales, carga laboral, desgaste, falta de liderazgo y obtención de resultados, entre otros y 3) salud y percepción docente, entre las cuales entra enfermedades comunes, agotamiento mental, desinterés, síndrome de Burnout, dificultades de salud física y mental, entre otras. ⁴

Para que un docente pueda ausentarse de sus actividades laborales requiere la autorización de su superior inmediato, que para este caso es el rector. Un rector es un actor directivo que se encarga de la gestión y administración de los recursos físicos, humanos y financieros de un establecimiento educativo en función de las políticas institucionales para brindar una eficiencia interna y calidad a todos los miembros de la comunidad educativa. ⁵

Dentro de sus funciones de acuerdo con el Decreto 1860 de 1994, ⁶ se encuentra velar que los docentes ejecuten sus actividades, además de promover un mejoramiento continuo en la calidad de la educación y aplicar procesos disciplinarios.

Por su parte, el Decreto 1278, ⁷ establece en el Art. 57 que los docentes tienen derecho a un permiso remunerado hasta por tres días hábiles consecutivos en el mes si existe causa justificada, dicho permiso se solicita por escrito y al rector le corresponde autorizar o denegarlo. Por lo tanto, es importante que el rector administre el personal docente para la realización de actividades con relación a los permisos y novedades que ocurran.

Hechos los planteamiento anteriores, con respecto a la situación del ausentismo laboral en personal docente de instituciones educativas del régimen oficial del Departamento de Sucre-Colombia, la Secretaría de Educación Departamental de Sucre, ⁸ refieren que en el año 2022, se presentaron 1,158 casos de ausencia de docentes pertenecientes las instituciones educativas del régimen oficial; de los cuales 974 se debieron por incapacidades que generaron 13,762 días de trabajo perdidos, al igual que se presentaron 184 ausencias por permisos que representaron 317 días de trabajo perdido. En ese sentido, en el año 2022 se presentaron 14,079 días de trabajo perdidos. Con respecto a las ausencias por incapacidades, se presentaron 947 casos de ausencias por motivo de enfermedad general, representando así 10,290 días de trabajo perdido. Por otro lado, se presentaron 6 casos de ausencia por paternidad, 37 por maternidad, 3 por accidente de trabajo y 1 por enfermedad laboral, representando cada uno 52, 3,258, 160, 2, días de trabajo perdidos respectivamente. En ese sentido las enfermedades generales con un 74.7 %, fueron el tipo de ausencia más prevalente

en docentes en el año 2022. Con respecto a los permisos y las citas médicas, estos representaron los mayores casos de ausencia, con un total de 82 casos (41 %) que impactaron en la pérdida de 130 días de trabajo.

Es importante destacar como a modo de reflexión, que altos niveles de ausentismo laboral en personal docente, puede presuntamente deteriorar la calidad de la educación y el progreso académico de los estudiantes; ya que, dependen en gran medida de la presencia constante y comprometida de los educadores en las aulas. Cuando los docentes faltan con frecuencia, los estudiantes pueden experimentar interrupciones en su aprendizaje; atendiendo que, se ven afectados por la falta de continuidad en la enseñanza; mientras que el rector debe articular estrategias para favorecer los procesos de aprendizaje en los educandos, resaltando que sobre este actor se encuentra la responsabilidad de la formación. Partiendo de esa realidad, el presente estudio tuvo como principal objetivo describir la problemática del ausentismo laboral en docentes desde la perspectiva de los rectores de instituciones educativas del régimen oficial del Departamento de Sucre.

Materiales y métodos

El estudio se estructuró a nivel metodológico bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo no experimental y diseño transversal. La investigación tuvo un alcance descriptivo. Para el estudio de la problemática del ausentismo laboral en personal docente, se estima que en el Departamento de Sucre se encuentran 799 instituciones educativas del régimen oficial, lo cual arroja la misma cantidad de rectores. Ahora bien, para seleccionar la muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia; el cual, es un tipo de muestreo que permite escoger una determinada muestra ateniendo a factores de accesibilidad a los casos disponibles.⁹ En ese sentido, se pudo contar con la participación de 45 rectores de instituciones educativas oficiales principales, pertenecientes a 25 municipios del Departamento de Sucre, exceptuando a la ciudad capital Sincelejo. A estos se les aplicó una encuesta Ad Hoc acerca del ausentismo laboral por parte de docentes de las instituciones educativas del régimen oficial. Este instrumento contó con dos apartados, uno de datos básicos y el otro de tendencias generales de los casos de ausentismo; el cual, se constituyó de 10 preguntas donde las preguntas 1, 2, 3 y 7 fueron diseñadas para ser politómicas con opción de escoger múltiples respuestas y las preguntas 4, 5, 6, 8, 9 y 10 fueron de tipo politómicas y dicotómicas con una sola opción de respuesta. El instrumento fue sometido a validación de contenido por dos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente, los cuales dieron el aval para ser aplicado. El proceso de aplicación de la encuesta se hizo utilizando la plataforma de Google Formas.

Con respecto a las consideraciones éticas, se tuvo en cuenta los principios de investigación con personas expresados por el informe Belmont; en el cual, se dividen en tres principios generales: 1) respeto, el cual promulga que la participación de las personas al estudio es totalmente voluntaria y en donde la información que se recoge o adquiere en el marco de la investigación deberá salvaguardar la integridad de los participantes, 2) beneficencia, se insta como deber de los investigadores el garantizar y velar por la seguridad de las personas participantes del estudio, en tanto, la misma no represente

un factor de riesgo que pueda llegar a producir daños o lesiones a su integridad psicosocial y física; la cual, se ejecutó a cabalidad en la presente investigación atendiendo que la participación de las personas no generó ningún tipo de malestar significativo, ni se expuso a ningún tipo de peligro. Por último, 3) justicia, la aplicación del estudio no transgredió o vulneró algún tipo de derecho personal de los participantes, ni negó o excluyó a ninguno de estos por motivos de raza, género, estrato, entre otras variables.¹⁰

Resultados

Perfil de ausentismo docente según la percepción de los rectores de las instituciones educativas

Partiendo de los resultados obtenidos sobre la percepción de los rectores acerca del ausentismo laboral en docentes; estos concuerdan que la principal fuente y tipificación de ausentismo laboral en docentes son las incapacidades médicas por enfermedades comunes o generales, permisos administrativos, calamidades domésticas y actividades sindicales (Tabla 1).

Con respecto a los factores de riesgo que perciben los rectores para la prevalencia de casos de ausentismo docente se destacan los relacionados con la salud, la satisfacción y motivación laboral, psicosocial y transporte (Tabla 1).

En otra instancia, tal como se muestra en la Tabla 2, se puede apreciar las percepciones que tienen los rectores acerca de los días y meses de mayor ausentismo docente; en la cual, se puede destacar que los lunes (72.7 %) y los viernes (63.6 %) son los días con mayores prevalencias de ausencia. De este panorama sobresalen dos realidades: 1) que los días menos usados para ausentarse los docentes de sus obligaciones son aquellos que se encuentran en la línea intermedia de la semana de trabajo (martes, miércoles y jueves); 2) que los días más usados para ausentarse el personal docente (lunes y viernes), son días que se encuentran de manera anterior o posterior de los días de descanso (sábado y domingo). Con respecto a los meses, la percepción de los rectores sobre este aspecto es que existe una mayor tendencia de ausencia del personal docente en el mes de septiembre (50 %), agosto (40.9 %) y octubre (36.4 %). Si se divide por semestres, se puede notar que existe cierta predisposición a mostrarse mayores casos de ausentismo según la percepción de los rectores en los meses que comprenden de julio a diciembre (primer semestre del año 45.8 % / segundo semestre del año 54.2 %).

Aunando un poco más en la percepción de los rectores acerca del ausentismo laboral docente, en la Tabla 3, se evidencia que el 68.2 % de los encuestados expresan que en sus instituciones educativas se encuentran activo casos de ausentismo laboral reiterativo en uno o más docentes. Planteado dicho argumento, con respecto a la edad, según los rectores los rangos de edad donde se presentan mayores casos de ausentismo en los docentes son aquellos que se encuentran entre los 50 a 59 años (45.5 %), en segundo lugar los que tienen más de 60 años (29.5 %) y en tercer lugar se encuentran los docentes entre los 40 a 49 años (22.7 %). Con respecto al sexo, en los casos de ausentismo los rectores perciben que los casos predominan más en el femenino con una incidencia del 68.2 %.

Si bien se cuenta con un perfil de los casos de ausentismo docente;

Tabla 1. Factores de riesgo general y tipificación del ausentismo docente según los rectores

Perfil del ausentismo docente	Predisposición Tipo	Porcentaje de prevalencia
Tipificación del ausentismo	Incapacidad médica por enfermedad común	100
	Permisos administrativos	52.3
	Calamidad doméstica	45.5
	Actividades sindicales	43.2
	Estudios y capacitaciones	15.9
	Licencia de maternidad	15.9
	Licencia de paternidad	9.1
	Incapacidad médica por enfermedad laboral	6.8
	Predisposición Factor	Porcentaje de prevalencia
Factores de riesgo para el ausentismo docente	Salud	81.8
	Satisfacción y motivación laboral	59.1
	Psicosocial	29.5
	Transporte	25.0
	Orden público e inseguridad	9.1
	Institucionales	6.8
	Condiciones de seguridad laboral	4.5
	Accesibilidad a la institución	2.3

Nota: La prevalencia de los tipos y factores de riesgo de ausentismo surgen de ítems que permitían a los rectores escoger más de una respuesta; por lo que, el porcentaje de frecuencia no fue acumulativo

Tabla 2. Días y meses de mayores casos de ausentismo docente según la percepción de los rectores

Perfil del ausentismo docente	Predisposición Día	Porcentaje de frecuencia
Días de mayores ausencias de docentes	Lunes	72.7
	Martes	18.2
	Miércoles	20.5
	Jueves	27.3
	Viernes	63.6
	Predisposición Mes	Porcentaje de frecuencia
Meses de mayores casos de ausencia docente	Enero	15.9
	Febrero	15.9
	Marzo	27.3
	Abril	29.5
	Mayo	25.0
	Junio	22.7
	Julio	18.2
	Agosto	40.9
	Septiembre	50.0
	Octubre	36.4
	Noviembre	13.6
	Diciembre	2.3

Nota: La prevalencia de los días y meses de ausentismo surgen de ítems que permitían a los rectores escoger más de una respuesta; por lo que, el porcentaje de frecuencia no fue acumulativo.

Tabla 3. Edad, sexo y reiteración de casos de ausentismo docente

Perfil del ausentismo docente	Predisposición	
	Reiteración de ausentismo en uno o más docentes	Porcentaje de frecuencia
Casos reiterativos de ausentismo docente	Sí	68.2
	No	31.8
Rango de edad de los casos de ausentismo docente predominante	Predisposición Edad	
	De 20 a 29 años	0
	De 30 a 39 años	2.3
	De 40 a 49 años	22.7
	De 50 a 59 años	45.5
	Más de 60 años	29.5
Sexo predominante en casos de ausentismo docente	Predisposición Sexo	
	Femenino	68.2
	Masculino	31.8

no obstante, también es importante caracterizar que se hace cuando los casos de ausentismo se presentan. De ese modo, en la Tabla 4 se muestra que al respecto a las medidas tomadas para minimizar los casos de ausentismo por parte de los rectores. En primera instancia, se revela que el 95.4 % de los rectores toman medidas para el control del ausentismo; de esas medidas tomadas el 50 % se relaciona solo con realizar proceso de toma de asistencia y registro de estas, el 15.9 % de los rectores lo que realiza son llamados de atención, el uso de la persuasión y la solicitud de evidencias por el motivo de la ausencia.

Por otro lado, el 11.3 % de los rectores ha instaurado un régimen para el control de los permisos, en donde sobresale que los permisos para citas se unifiquen en un solo día, es decir, si un docente requiere realizar una diversidad de gestiones médicas, estas en la medida de lo posible se realicen en un solo día de permiso para evitar la seguidilla de ausencias. Por otro lado,

algunos han restringido los permisos a solo citas médicas y otra medida es solicitar a los docentes apartar las citas en horario contrario del trabajo.

Con respecto a un seguimiento y registro de los casos de ausentismo, el 100 % de los rectores manifiestan llevar un registro de ausencias a través de las planillas de ausentismo; no obstante, no se registró que existan planillas relacionadas con el seguimiento de casos.

Con relación a las medidas para dar continuidad al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, los rectores establecen como principal medida que los docentes que se vayan a ausentar deban dejar guías y talleres para aplicar en clases a los estudiantes, con una frecuencia del 70.4 %. Por otro lado, los reemplazos temporales y los apoyos de otros docentes constituyen la segunda medida más utilizada por rectores, con una frecuencia del 38.6 %. Otras medidas son el adelantamiento de la jornada escolar

Tabla 4. Medidas contra el ausentismo laboral en docentes

Ítem	Respuesta	%	Medidas tomadas
¿Toma usted medidas para reducir los niveles de ausentismo de su institución?	Sí	95.4	Asistencia (50 %) Llamados de atención, persuasión y solicitud de evidencia (15.9 %)
	No	4.6	Unificación de citas médicas, restricción de permisos solo a temas médicos y organización de citas en horarios diferente al trabajo (11.3 %)
¿Cuenta con un sistema de seguimiento y registro del ausentismo de los docentes de su institución?	Sí	100	Planillas de asistencia (100 %)
¿Toma usted alguna medida para garantizar la continuidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes cuando un docente no asiste?	Sí	100	Aplicación de guías y talleres académicos elaborados por los docentes faltantes (70.4 %)
			Adelantamiento de horas (9.0 %)
			Reemplazos temporales o apoyos docentes (38.6 %)
			Actividades de bienestar institucional (6.8 %)
			Clases virtuales (2.3 %)
			Reposición de horas de clase (6.8 %)

cuando sea posible para evitar focos de desorden, dicha medida prevalece en el 9 % de los casos y con un 6,8 % se encuentra la reposición de las clases y que la oficina de bienestar institucional adelante actividades pedagógicas con los estudiantes en el tiempo de ausencia.

Discusión

El ausentismo laboral en los docentes de las instituciones educativas se convierte en un aspecto que los rectores deben tratar teniendo en cuenta la responsabilidad de la formación de los estudiantes y los procedimientos acordes al rol que ejercen.¹¹ En diversos casos, el personal docente se encuentra expuesto a diferentes eventos como situaciones personales, familiares y condiciones de salud que le impide realizar el cumplimiento de asistir al establecimiento educativo, por lo que es importante detallar lo descrito desde la perspectiva de los rectores.

Desde los hallazgos de este estudio, la percepción de los rectores acerca de los altos índices de ausentismo en docente, parte con unanimidad que la presencia de esta problemática se radica por la presencia de enfermedades comunes o en general por factores de salud. Estos datos son consistentes con investigaciones anteriores, como lo expuesto por Aguilar y Cano,¹² en donde en el contexto de una institución educativa del departamento de Antioquia, encontraron que el 58 % de los docentes tuvo ausentismo por condiciones de salud. Además, porcentaje mayor que el descrito por Leguizamón¹³ en una institución educativa en Engativá debido a que encontró un ausentismo por este motivo en un 64 %.

De hecho, tal como expresa Macías,¹⁴ realizado un proceso de análisis de los casos de ausentismo laboral en docentes en un centro educativo entre 2017 y 2018, en un 90.3 % de los casos se debieron por motivos de salud, por incapacidades por enfermedad común o general. Teniendo como base ese aspecto, diversos estudios han manifestado que las principales enfermedades comunes que más padecen los docentes en Colombia son relacionadas con trastornos músculos-esqueléticos, trastornos de la voz, trastornos psiquiátricos y psicológicos, y trastornos cardiopulmonares.^{12,15,16} A razón de lo establecido, Fernández,¹⁷ también establece que la principal razón de ausentismo docente es en gran medida al factor salud, siendo en muchos casos debido a la poca cultura de actividad física que tiene esta población, sedentarismo, estilos de vida poco saludables y consumo de alimentos desbalanceados. Además de ello, Moreno et al.¹⁸, afirman que los quebrantos de salud que tienen mayor prevalencia en el cuerpo docente y que a su vez representan los factores directos para la generación de casos de ausentismo laboral por medio de las incapacidades médicas por enfermedad general, tienen con alta probabilidad una íntima relación con el quehacer docente diario, como lo es el esfuerzo de la voz que deben realizar todos los días, las condiciones del aula, infraestructura de la institución educativa y la accesibilidad a esta, los ambientes y cargas de trabajo, los factores de riesgos biomecánicos a los cuales se exponen diariamente, características de grupos de trabajos, remuneración, entre otros factores predisponentes.

Es también importante destacar el papel que tiene la presencia de factores de riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral de los docentes; entendiendo que estos pueden recoger aspectos del

funcionamiento personal del docente, pero también demandas del trabajo, control y autonomía de su trabajo, aspectos de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, así como la recompensa, entre otras. Tal como expresa Lemos et al.¹⁹, el rol docente suele estar acompañado de altos niveles de estrés, asociado a la percepción de estos actores educativos en el menor control de su trabajo, la incapacidad de desconectarse de su trabajo en los días de descanso, la necesidad de usar los tiempos de ocio y esparcimiento para trabajar en casa, la sobrecarga de tareas e incluso ambigüedades en su rol y la interferencia que genera el trabajo en el hogar. Asimismo Rivera,²⁰ menciona que los factores psicosociales son agentes a los cuales el personal docente se exponen en gran medida, dicha presencia, se asocia a casos de Burnout, deterioro de la calidad de vida y bienestar personal, y afectaciones mentales y físicas.

En otra instancia, es importante hacer mención del factor del transporte, que según la opinión de los rectores se puede catalogar como el cuarto factor predisponente en casos de ausentismo con una incidencia del 25 %. En este aspecto, la región fisiográfica del Departamento de Sucre y sus municipios es variada, en algunos municipios suele ser más difícil el acceso y salida, sobre todo cuando las condiciones climatológicas no son las idóneas. También cuando las instalaciones de los centros educativos pueden estar en sectores rurales apartados o dispersos.^{21,22} Otras de las tipificaciones sugeridas por los rectores como otras causales de ausentismo importantes fueron con las actividades sindicales (43.2 %); además, de otros tipos de ausentismo que no se encontraban tipificadas como la suspensión de las actividades escolares por motivos netamente administrativos de las autoridades gubernamentales locales de cada municipio.

Un factor resaltante que se puede evidenciar según los resultados de este estudio es que los docentes que según la percepción de los rectores presentan una mayor tendencia a ausentarse de su trabajo son aquellos que se encuentran en etapas de la adultez media y tardía. Ordaz y Ronda,²³ expresan al respecto que los trabajadores de estas etapas de la adultez, presentan mayores prevalencias relacionadas con problemas de salud, ocasionándoles cierta predisposición en representar altos niveles de visitas al médico; no obstante, estos en menor medida suelen relacionar dichas dolencias con la actividad laboral que profesan.

En esencia, el análisis que se puede desprender de los resultados anteriormente expuestos es que, desde la percepción de los rectores, el factor salud es el que mayor impacto tiene en los casos de ausentismo en el personal docente. Esta realidad podría deberse a una multiplicidad de factores, pero indudablemente requiere un proceso de seguimiento para identificar las causas principales de ese ausentismo regular; siendo dicha situación un aliciente de la importancia de los sistemas de vigilancia epidemiológica.

La salud como ente habilitador, permite a los trabajadores no solo una actuación acertada en el cumplimiento de sus funciones laborales y profesionales; sino que incentiva un estado de bienestar en la persona, por lo que es de gran vitalidad que las organizaciones independientemente de su sector productivo o tipología de constitución institucional, debe optar por la optimización de los estados de salud de los trabajadores, teniendo en cuenta que esta se encuentra ligada tanto cualitativa y cuantitativamente

con la productividad en el trabajo. Por tanto, la reducción de la aparición (incidencia) y la existencia (prevención) de distintos cuadros patológicos de origen común en la población docente, deben constituirse en objetivos apremiantes de los programas de medicina del trabajo y los sistemas de vigilancia epidemiológica, con la intención de disminuir y controlar estados de salud que conllevan al ausentismo, incapacidades e interrupción del trabajo.²⁴

Atendiendo a lo expuesto, Zamora,²⁵ establece que es indispensable para un trabajador tener un equilibrio o consenso entre un buen estado físico, mental y social para que este tenga un estado de bienestar y buena salud. Se parte del hecho de que para tener un estado de bienestar en el cuerpo humano, debe existir un funcionamiento efectivo de los distintos sistemas de este, que debe estar integrado con unos estilos de vida saludable y actividad física; pero ello también debe complementarse con un estado emocional y psicológico estable, una vida social amena con actividades recreativas, ocio, familia y unas condiciones laborales idóneas.

En ese sentido, y teniendo en cuenta la incidencia de la problemática del factor salud en los casos de ausentismo laboral en personal docente, se debe dar prioridad a la enseñanza de una alimentación saludable, teniendo en cuenta los nutrientes que necesita el cuerpo para tener un óptimo funcionamiento, que contribuya a la conservación de la salud y de esa manera minimizar el riesgo de enfermedades; brindar a los docentes información y ejercicios para la prevención y control del dolor osteomuscular, resultante de la dinámica de su trabajo. Instruir a los docentes con información sobre los riesgos a los cuales están expuestos, y también medidas que desde el autocuidado pueden potenciar estadios de salud óptimos, se les debe enseñar sobre los escenarios de desconexión laboral y la importancia de hacerlo para el bienestar físico y mental y para ello se debe dar gran relevancia a las actividades de ocio y sano esparcimiento. Asimismo, se deben resaltar los pilares básicos para el cuidado integral de la salud, propendiendo así, hacia el bienestar físico y mental; lo cual insta, que se forme al personal docente sobre aspectos relacionados con la higiene personal y psicológica, la importancia de la hidratación, la organización y orden, la higiene del sueño, los efectos nocivos del consumo de sustancias psicoactivas, estrés y la importancia de unas sanas relaciones interpersonales.

Conclusión

De todo este proceso de indagación sobre el ausentismo laboral en docentes, lo que se puede concluir a manera general es que este fenómeno como en cualquier otro escenario de trabajo, es complejo y multicausal.

Desde la perspectiva de los rectores, se podría señalar que existe un presunto perfil de la problemática de ausentismo laboral en docentes en el Departamento de Sucre; en donde, se distingue que de la población docente, son las mujeres las que más se ausentan, el rango de edad donde mayores casos de ausentismo se presenta son a partir de los 50 años. La tipificación de ausentismo más común es por incapacidad por enfermedad general, los días con mayores casos de ausentismo son los lunes y viernes, y que septiembre fácilmente podría ser un mes crítico para casos de ausencia. Por

último, el factor salud es el detonante o condicionante que mayor predispone a casos de ausentismo en el personal docente de instituciones educativas del régimen oficial en el Departamento de Sucre.

Recomendaciones

A razón de ello, es indispensable desplegar acciones y estrategias necesarias para regular diferentes aspectos del funcionamiento de las condiciones de salud en el trabajo en personal docente, ya sea, vinculadas con las acciones de tipo universal, que son condiciones que todos los individuos buscan mantener; las de tipo de desarrollo que corresponden a promover condiciones de salud que se pueden deteriorar o verse afectadas por la exposición a peligros y factores de riesgos por el cargo u ocupación y de tipo de desviación de salud, que surgen cuando por efectos de enfermedad laboral o accidente de trabajo generan una desviación en el bienestar del trabajador.

A consecuencia de ello, a nivel normativo, se debe procurar la instauración de estrategias de fortalecimiento de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las instituciones educativas, de acuerdo con los lineamientos propuestos por el Decreto 1072 de 2015 según lo dispuesto en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 y la Resolución 0312 de 2019 y demás normativas legales vigentes aplicables al sector educación y los factores de riesgos a que se exponga cada institución. Igualmente, se debe propender por el seguimiento del riesgo psicosocial en los trabajadores de las instituciones educativas, principalmente docentes según lo establecido en la Resolución 2764 de 2022 y Resolución 2646 de 2008. Asimismo, el fortalecimiento de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en concordancia con lo establecido en el Art. 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015.

Por otro lado, se debe instar al desarrollo actividades de medicina preventiva y del trabajo según al Art. 9 de la Resolución 0312 de 2019; en la cual, se desarrollen acciones de prevención y promoción de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.

En el caso de los docentes, es imperante tener un mayor seguimiento a las mujeres docentes y poblaciones mayores de los 50 años, atendiendo que son grupos poblacionales a quienes más se les asocia los casos de ausentismo. Aquí deben ir incluidas actividades de prevención primaria para limitar la incidencia de las enfermedades mediante el control de las causas y de los factores de riesgo, por ende, es apremiante llevar a cabo acciones con la finalidad de prevenir la enfermedad antes de que se desarrolle, evitando el desarrollo de esta en personas que no la presentan; con ello, buscando impactar en la reducción de los casos de ausentismo. También deben ir actividades de prevención secundaria para reducir las consecuencias más serias de las enfermedades mediante diagnósticos tempranos y tratamientos, es decir, si se identifica enfermedades en su etapa temprana; las medidas de intervención serían más efectivas, además de prevenir complicaciones y casos mortales de la enfermedad y el uso de tratamientos menos evasivos y costosos y sobre todo, menos tiempos de ausencia en el trabajo.

A nivel administrativo, y teniendo como base los resultados obtenidos, se debe realizar o fortalecer si estas ya existen, jornadas de salud trimestrales en el cuerpo docente con cooperación de otras entidades gubernamentales y municipales de cada municipio del Departamento de Sucre. Estas jornadas de salud podrían darse de manera cuatrimestral. Por otro lado, controlar en la medida de lo posible los permisos los lunes y viernes o cualquier otro día de la semana donde el día anterior o posterior exista algún evento o festivo que interrumpa las clases académicas de los estudiantes; todo ello con la intención de no fomentar escenarios de elusión; que los docentes organicen la mayor cantidad de gestiones médicas para el día del permiso que sean posibles, para evitar casos reiterativos de permisos; así mismo, en la medida de lo posible estas gestiones deben hacerse en el horario contrario de trabajo e instaurar procesos de seguimientos de vigilancia médica y administrativos a casos de docentes con ausentismo laboral reiterativo.

Contribuciones:

Aníbal: aportes al artículo en la introducción, método, diseño de encuesta, análisis y redacción de resultados, conclusiones. Alvarez: aportes al artículo en introducción, selección de la muestra, aplicación de consentimiento informado, diseño del formato de Google, conclusiones. Rada: aportes al artículo en la discusión y estructuración del artículo.

Conflicto de interés:

Ninguno

Referencias

1. Trujillo N. Ausentismo laboral en Colombia: ¿cómo medirlo y cuáles son sus causas?. Sesame; 2023. <https://www.sesamehr.com/blog/ausentismo-laboral-colombia-medirlo-causas/>. Consultado el 4 de diciembre de 2023.

2. Unión Soluciones Sistemas de Información. El ausentismo laboral en Colombia, un desafío enorme de las empresas para el control de asistencia. Unión soluciones sistemas de información; 2023. <https://unionsoluciones.com/2023/06/13/ausentismo-laboral-en-colombia/>. Consultado el 4 de diciembre de 2023.

3. Directores que Hacen Escuela. Estrategias para prevenir el ausentismo docente y fortalecer la enseñanza. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y la Cultura OEI, Buenos Aires; 2015. https://portaldelas escuelas.org/wp-content/uploads/2016/03/4_Estrategias_para-prevenir_el_ausentismo_docente.pdf. Consultado el 5 de diciembre de 2023.

4. Bonilla V. El ausentismo docente: un desafío para la gestión escolar. Revisión sistemática de la literatura. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica de Chile; 2020.

5. Nieto A. La acción política del rector en las Instituciones Educativas distritales Francisco de Miranda y Paraíso Mirador. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Javeriana; 2019.

6. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1860 de 1994: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. Artículo 25. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional; 1994.

7. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1278 de 2022: Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Artículo 57. Bogotá D.C. Ministerio de Educación Nacional; 2002.

8. Secretaría de Educación. Informe general de ausentismos detallado. Secretaría de Educación Departamental de Sucre; 2022

9. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 6ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A; 2018.

10. Correa S. La ética en la investigación educativa y la protección de los sujetos humanos. Editor Asociado MNG-Mani. 2011.

11. Fundación Escuela Nacional de Evaluación E-Valuar. Estudio diagnóstico para determinar ¿quiénes son los rectores y directores de las instituciones educativas de la educación preescolar, básica y media en Colombia? Informe Final. 2014. <https://www.compartirpalabramaestra.org/documentos/invescompartir/estudio-diagnostico-para-determinar-quienes-son-los-rectores-y-directores-de-las-instituciones-educativas-de-la-edu.pdf>. Consultado el 24 de febrero de 2024.

12. Aguilar J, Cano K. Causas y efectos del ausentismo en la operatividad de Instituciones Educativas Básica y Media Académica – Caso de estudio Colegio Colombo Británico. Tesis de especialización. Politécnico Gran Colombiano; 2020.

13. Leguizamón R. Implicaciones del ausentismo laboral de los docentes en una institución educativa distrital de la localidad de Engativá. Tesis de especialización. Fundación Universidad de América; 2019.

14. Macías Y. Ausentismo laboral por origen médico durante el período julio 2017 a junio 2018 de los docentes de una corporación educativa. Tesis de especialización. Universidad de Antioquia; 2019.

15. Morales G, Escudero I, Iglesias M, Pérez N. Análisis de las enfermedades laborales más frecuentes de los docentes del departamento de Bolívar. Revista Libre Empresa. 2019;16(2): 171-181. Doi: 10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n2.6640

16. Herrera F, Velásquez M. Análisis de las causas de ausentismo laboral y factores determinantes de higiene y seguridad en los docentes en siete (7) instituciones educativas de municipio de Fusagasugá. Tesis de pregrado. Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2019.

17. Fernández F. Sedentarismo y ausentismo laboral en maestros pertenecientes al sistema educativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Colombia. Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos; 2017.

18. Moreno J, Franco L, Rojas B, Guzmán O, Suárez H, Díaz J. Enfermedades de origen laboral en docentes escolares: una revisión sistemática. Médica UIS. 2023; 36(1): 35-51. Doi: 10.18273/revmed.v36n1-2023003.

19. Lemos M, Calle G, Roldán, T, Valencia M, Orejuela J, Román J. Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 2019; 15(19): 1-12. Doi: 10.15332/s1794-9998.2019.0015.05
20. Rivera L. Factores Psicosociales en docentes: revisión sistemática a partir del meta-análisis. *Ciencia Latina*. 2023; 7(1): 5114-28. Doi: 10.37811/cl_rcm.v7i1.4819
21. Meisel A, Pérez G. Geografía física y poblamiento en la Costa Caribe colombiana. No. 73. Cartagena de Indias: Banco de la República de Colombia; 2006. <https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-73.pdf>
22. Vertel M, Cepeda J, Lugo E. Análisis Multivariado de la Calidad educativa en Sucre. *Scientia Et Technica*. 2014;19(1): 96-105.
23. Ordaz E, Ronda E. Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2015;61(240): 314-324. Doi: 10.4321/S0465-546X2015000300002
24. Guerrero A. Promoción de la salud en el trabajo. Barcelona: FUOC; 2019. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/148559/4/Modulo4_PromocionDeLaSaludEnElTrabajo.pdf
25. Zamora W. Situaciones que afectan la salud de los profesores: una aproximación a la realidad. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*. 2016;7(1): 120-131. Doi: 10.15658/CESMAG16.05070109

© Universidad Libre. 2024. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

