



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “Factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral en instituciones educativas fiscales”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano.

Autora: Psicóloga Industrial María Elena Freire Chávez.

Director: Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster.

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA e integrado por los señores: Ingeniero, Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD. e Ingeniero, Carlos Javier Beltrán Avalos, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “Factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral en instituciones educativas fiscales”, elaborado y presentado por la señorita Psicóloga Industrial María Elena Freire Chávez, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.
Miembro del Tribunal

Ing. Carlos Javier Beltrán Avalos Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral en instituciones educativas fiscales”, le corresponde exclusivamente a la Psicóloga Industrial María Elena Freire Chávez, Autora bajo la Dirección del Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Psicóloga Industrial, María Elena Freire Chávez
c.c.: 1804703732
AUTORA

Ingeniero, Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster
c.c.: 1803079761
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....
Psicóloga Industrial, María Elena Freire Chávez
c.c.: 1804703732

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
TABLA DE ILUSTRACIONES.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
DEDICATORIA.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO.....	2
2.1. Área de conocimiento.....	2
2.2. Líneas de investigación.....	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	2
3.1. Tiempo de ejecución.....	2
3.2. Financiamiento.....	2
3.3. Autor.....	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	3
4.1. Definición del problema de la investigación.....	3
4.2. Objetivos de la investigación.....	5
4.3. Justificación de la investigación.....	6
4.4. Marco teórico referencial.....	6
4.5. Metodología.....	24
4.5.1. Enfoque.....	24
4.5.2. Modalidad básica de la investigación.....	24
4.5.3. Nivel o tipo de investigación.....	25
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
6. CONCLUSIONES.....	87
7. RECOMENDACIONES.....	88

REFERENCIAS CITADAS	91
ANEXOS	95

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: POBLACIÓN DE ESTUDIO	26
TABLA 2: CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	27
TABLA 3: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA	29
TABLA 4: PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30
TABLA 5: GÉNERO DEL PERSONAL	32
TABLA 6: GRUPO DE EDAD	33
TABLA 7: MODALIDAD LABORAL	35
TABLA 8: CATEGORÍA DOCENTE	36
TABLA 9: NIVELES DE INSTRUCCIÓN	37
TABLA 10: ESTADO CIVIL	39
TABLA 11: AÑOS DE EXPERIENCIA	40
TABLA 12: CONOCIMIENTO DE LA NORMA	41
TABLA 13: NIVEL DE AUSENTISMO LABORAL	43
TABLA 14: APLICACIÓN DE POLÍTICAS	44
TABLA 15: NÚMERO DE AUSENCIAS LABORALES	45
TABLA 16: CAUSA DE AUSENTISMO	47
TABLA 17: FALTAS POR ENFERMEDAD	48
TABLA 18: CALAMIDAD DOMESTICA	49
TABLA 19: AFECTACIÓN EN SU TRABAJO POR LAS AUSENCIAS	50
TABLA 20: JUSTIFICACIÓN DE FALTAS	52
TABLA 21: ATRASOS LABORALES	53
TABLA 22: PROMEDIO DE ATRASOS	54
TABLA 23: ACTITUD DEL JEFE, MOTIVO DE AUSENCIA LABORAL	56
TABLA 24: TRABAJO RUTINARIO	57
TABLA 25: AUSENTISMO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO	59
TABLA 26: SANCIONES POR AUSENTISMO LABORAL	60
TABLA 27: PERCEPCIÓN DE AUSENCIA DEL DOCENTE	61
TABLA 28: AFECTACIÓN DE ESTUDIANTES POR EL AUSENTISMO LABORAL	63
TABLA 29: ESTABILIDAD LABORAL	64
TABLA 30: TABLA CRUZADA ESTADO CIVIL Y AUSENCIAS	68
TABLA 31: PRUEBA CHI - CUADRADO ESTADO CIVIL Y AUSENCIAS	69
TABLA 32: TABLA CRUZADA ESTADO CIVIL Y ATRASOS	69

TABLA 33: PRUEBA CHI CUADRADO ESTADO CIVIL Y ATRASOS LABORALES.....	70
TABLA 34: TABULACIÓN CRUZADA PROMEDIO DE SUS ATRASOS Y ESTADO CIVIL.....	70
TABLA 35: PRUEBA CHI CUADRADO ESTADO CIVIL Y ATRASOS LABORALES	71
TABLA 36: TABLA CRUZADA ESTADO CIVIL Y AUSENTISMO LABORAL.....	71
TABLA 37: PRUEBA CHI CUADRADO -: TABLA CRUZADA ESTADO CIVIL Y AUSENTISMO LABORAL	72
TABLA 38: TABLA CRUZADA GÉNERO Y AUSENTISMO.....	72
TABLA 39: PRUEBA CHI CUADRADO - GÉNERO Y AUSENTISMO	73
TABLA 40: TABLA CRUZADA - GÉNERO Y ATRASOS.....	73
TABLA 41: PRUEBA CHI CUADRADO - GÉNERO Y ATRASOS.....	74
TABLA 42: TABLA CRUZADA GÉNERO Y PROMEDIO DE ATRASOS	74
TABLA 43: PRUEBA CHI CUADRADO - GÉNERO Y PROMEDIO DE ATRASOS	75
TABLA 44: TABLA CRUZADA GÉNERO Y AUSENTISMO LABORAL	75
TABLA 45: PRUEBA CHI CUADRADO GÉNERO Y AUSENTISMO LABORAL	76
TABLA 46: TABLA CRUZADA NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y AUSENTISMO LABORAL	76
TABLA 47: PRUEBA CHI CUADRADO NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y AUSENTISMO LABORAL	77
TABLA 48: TABLA CRUZADA NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y ATRASOS	77
TABLA 49: PRUEBA CHI CUADRADO NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y ATRASOS	78
TABLA 50: TABLA CRUZADA NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y PROMEDIO DE ATRASOS.....	79
TABLA 51: PRUEBA CHI - CUADRADO NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y PROMEDIO DE ATRASOS.....	79
TABLA 52: ASOCIACIÓN NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y PROMEDIO DE ATRASOS.....	80
TABLA 53: TABLA CRUZADA NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y CAUSAS DE AUSENTISMO.....	80
TABLA 54: PRUEBA CHI CUADRADO NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y CAUSAS DE AUSENTISMO.....	81
TABLA 55: TABLA CRUZADA MODALIDAD LABORAL Y AUSENCIAS LABORALES	81
TABLA 56: PRUEBA CHI CUADRADO MODALIDAD LABORAL Y AUSENCIAS LABORALES.....	82
TABLA 57: TABLA CRUZADA MODALIDAD LABORAL Y ATRASOS LABORALES.....	82
TABLA 58: PRUEBA CHI CUADRADO MODALIDAD LABORAL Y ATRASOS LABORALES	83
TABLA 59: TABLA CRUZADA MODALIDAD LABORAL Y PROMEDIO DE ATRASOS.....	83
TABLA 60: PRUEBA CHI CUADRADO MODALIDAD LABORAL Y PROMEDIO DE ATRASOS	84
TABLA 61: TABLA CRUZADA MODALIDAD LABORAL Y CAUSAS DE AUSENTISMO	84
TABLA 62: PRUEBA CHI CUADRADO MODALIDAD LABORAL Y CAUSAS DE AUSENTISMO	85

TABLA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1: GÉNERO DEL PERSONAL DOCENTE	33
ILUSTRACIÓN 2: GRUPO DE EDAD	34
ILUSTRACIÓN 3: MODALIDAD LABORAL	35
ILUSTRACIÓN 4: CATEGORÍA DOCENTE	36
ILUSTRACIÓN 5: NIVEL DE INSTRUCCIÓN DEL DOCENTE	38
ILUSTRACIÓN 6: ESTADO CIVIL	39
ILUSTRACIÓN 7: AÑOS DE EXPERIENCIA	40
ILUSTRACIÓN 8: CONOCIMIENTO DE LA NORMA	42
ILUSTRACIÓN 9: NIVEL DE AUSENTISMO LABORAL	43
ILUSTRACIÓN 10: APLICACIÓN DE POLÍTICAS	44
ILUSTRACIÓN 11: NÚMERO DE AUSENCIAS LABORALES	46
ILUSTRACIÓN 12: CAUSA DE AUSENTISMO	47
ILUSTRACIÓN 13: FALTAS POR ENFERMEDAD	48
ILUSTRACIÓN 14: CALAMIDAD DOMÉSTICA	50
ILUSTRACIÓN 15: AFECTACIÓN EN SU TRABAJO POR LAS AUSENCIAS	51
ILUSTRACIÓN 16: JUSTIFICACIÓN DE FALTAS	52
ILUSTRACIÓN 17: ATRASOS LABORALES	54
ILUSTRACIÓN 18: PROMEDIO DE ATRASOS	55
ILUSTRACIÓN 19: ACTITUD DEL JEFE, MOTIVO DE AUSENCIA LABORAL	56
ILUSTRACIÓN 20: TRABAJO RUTINARIO	58
ILUSTRACIÓN 21: AUSENTISMO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO	59
ILUSTRACIÓN 22: SANCIONES POR AUSENTISMO LABORAL	60
ILUSTRACIÓN 23: PERCEPCIÓN DE AUSENCIA DEL DOCENTE	62
ILUSTRACIÓN 24: AFECTACIÓN DE ESTUDIANTES POR EL AUSENTISMO LABORAL	63
ILUSTRACIÓN 25: ESTABILIDAD LABORAL	64
ILUSTRACIÓN 26: ASOCIACIÓN DE NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y ATRASOS LABORALES	78
ILUSTRACIÓN 27: COMPARACIÓN ÍNDICE LABORAL 18D04 2019 - 2020	86

AGRADECIMIENTO

Quisiera enmarcar mi gratitud a mis amados padres por transmitirme principios morales, por haberme formado como una persona perseverante y constante, hoy todo esfuerzo está siendo reflejado en mis sueños alcanzados, a mis hermanos por su apoyo constante en mi superación personal y profesional, a los docentes y autoridades de la Universidad Técnica de Ambato por haber compartido su conocimiento y en especial al Ing. Jorge Jordán por su tutoría y guía científica en la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a nuestro Padre Creador, indudablemente siempre me ha bendecido en cada paso de mi vida y por supuesto a mis padres y hermanos que en cada etapa de mi formación profesional han sido un apoyo constante e incondicional.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “Factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral en instituciones educativas fiscales”

AUTORA: *Psicóloga Industrial, María Elena Freire Chávez.*

DIRECTOR: *Ingeniero, Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster.*

FECHA: *04 de Marzo de 2020.*

RESUMEN EJECUTIVO

Se considera ausentismo laboral, a la inasistencia de un servidor a su puesto de trabajo sea esto por causas de carácter sociológico, demográfico, psicológico, fisiológico o pedagógico, justificadas o injustificadas, que afecta el cumplimiento de objetivos institucionales y dentro de este campo de estudio con afectación en la educación que reciben los docentes en formación académica. La presente investigación tiene el propósito de dar a conocer si los factores sociodemográficos están asociados al ausentismo laboral del personal docente en las instituciones educativas fiscales de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo. La investigación se aplica a una muestra representativa del personal docente que independientemente de la dependencia contractual, género, edad o el tiempo de servicio que llevan en el Ministerio de Educación, forman parte de él, siendo un número exacto de 257 servidores seleccionados de manera aleatoria de 45 instituciones educativas fiscales. Para el logro de objetivos se desarrolló un estudio de tipo explicativa y descriptiva con una asociación de variables, que permitió medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio. La recolección de la información se realizó a través de la aplicación de una herramienta de escalamiento tipo Likert, diseñada y elaborada con el fin de medir los factores sociodemográficos y determinar el ausentismo laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales, además se utilizó una base de datos de

ausentismo laboral de las instituciones educativas que permitió determinar el índice de ausentismo laboral. Los principales resultados permiten afirmar que los factores sociodemográficos no están asociados al ausentismo laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales; sin embargo, hay evidencia estadística que permite afirmar que el factor nivel de instrucción, está asociado a los atrasos laborales y al promedio de los mismos.

DESCRIPTORES: AUSENTISMO LABORAL, FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS, FACTORES DEL ENTORNO, DESARROLLO INSTITUCIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL, SERVICIO EDUCATIVO, SERVICIO DOCENTE, TALENTO HUMANO, COMPROMISO LABORAL, MOTIVACIÓN LABORAL.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: “Factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral en instituciones educativas fiscales”

AUTHOR: *Psicóloga Industrial, María Elena Freire Chávez.*

DIRECTED BY: *Ingeniero, Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster*

DATE: *March 04, 2020.*

ABSTRACT

It is considered work absenteeism, the absence of a server to his job is this for reasons of sociological, demographic, psychological, physiological or pedagogical, justified or unjustified, which affects the fulfillment of institutional objectives and within this field of study with affectation in the education that the respondents receive in academic formation. The present investigation has the purpose of making known if the sociodemographic factors are associated to the absenteeism of the teaching staff in the fiscal educational institutions of the District Directorate 18D04 Patate San Pedro de Pelileo; The research is applied to a representative sample of the teaching staff that independently of the contractual dependence, gender, age or the time of service that they have been in the Ministry of Education, are part of it, being an exact number of 257 servers randomly selected of 45 fiscal educational institutions. To achieve objectives, an explanatory, descriptive and correlational study was developed, which allowed measuring the degree of relationship between the study variables. The information was collected through the application of a Likert-type scaling tool, designed and developed in order to measure sociodemographic factors and determine the absenteeism of teachers of fiscal educational institutions, in addition a base was used of absenteeism data from educational institutions that allowed to determine the rate of absenteeism. The main results allow us to affirm that sociodemographic factors are not associated with the absenteeism of teachers of fiscal educational institutions; However, there is statistical

evidence that allows us to affirm that the level of education factor is associated with labor delays and their average.

KEYWORDS: WORK ABSENTEEISM, SOCIODEMOGRAPHIC FACTORS, ENVIRONMENTAL FACTORS, INSTITUTIONAL DEVELOPMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, EDUCATIONAL SERVICE, TEACHING SERVICE, HUMAN TALENT, LABOR COMMITMENT, LABOR MOTIVATION.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se la realizó con el propósito de dar a conocer si los factores sociodemográficos están asociados al ausentismo laboral del personal docente en las instituciones educativas fiscales de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, independientemente de su grupo ocupacional, régimen laboral o modalidad contractual.

El proyecto de investigación, plantea un análisis científico y estadístico del problema investigado en a nivel macro, meso y micro, sus líneas de investigación, área de conocimiento; así mismo, se determinó la factibilidad de la investigación, así como la importancia de investigar sobre el ausentismo laboral en las instituciones educativas fiscales, puesto que es un tema de controversia en la sociedad, debido a la molestia que genera en la comunidad educativa.

Para el logro de objetivos, se desarrolló un estudio de tipo explicativa y descriptiva que permitan determinar los factores asociados al ausentismo laboral existente en las instituciones educativas fiscales e identificar los orígenes o las causas del fenómeno.

En este sentido se trabajó con la modalidad de campo, que permitieron observar los hechos tal y como se presentaron en su contexto real y en un tiempo determinado, además se trabajó con la modalidad bibliográfica puesto que se investigó en libros, revistas y otras publicaciones que sirvieron como referencia para el presente trabajo de investigación.

La información obtenida de las variables a través de un cuestionario tipo Likert estructurado se analizó en el programa estadístico SPSS y para lograr la comprobación de la hipótesis de la presente investigación se utilizó el estadígrafo chi-cuadrado, resultados que permitieron afirmar que los factores sociodemográficos no están asociados al ausentismo laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales; sin embargo, hay evidencia estadística que permite afirmar que el factor nivel de instrucción, está asociado a los atrasos laborales y al promedio de los mismos.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

CAMPO: Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

ÁREA: Educación Comercial y administración

ASPECTO: Administración de personal

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo humano y social integral.

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

junio 2019 a diciembre de 2019.

3.2. Financiamiento

\$1000,00

3.3. Autor

Nombre: Freire Chávez María Elena

Grado académico: Tercer Nivel

Teléfono: 0959460431

Correo electrónico: marynena1990@yahoo.es

Nombre: Jordán Vaca Jorge Enrique

Grado académico: Magister

Teléfono: 0979348049

Correo electrónico: jorgeejordan@uta.edu.ec

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Desde el punto de vista semántico, el Diccionario de la Real Academia define el término ausentismo o absentismo laboral, como la “*abstención deliberada de acudir al trabajo*”. En las diferentes instituciones tanto públicas como privadas del mundo, el ausentismo laboral es considerado como uno de los fenómenos con mayor interés en el sector socio – económico. Según Sánchez (2015), ésta problemática se viene presentando de manera progresiva, a pesar del seguimiento constante a los indicadores de ausentismo laboral, la continuidad de servicios y los procesos se ven afectados directamente.

Las investigaciones realizadas por Blasto (2017), sobre el ausentismo laboral han identificado que en el mundo la tasa de ausentismo creció en un 15% en el año 2016. El análisis de datos permitió determinar que, el 68% de las bajas tiene una duración inferior a 16 días, a partir de los datos recogidos de dos millones de empleados de 220000 empresas. Estos indicadores de ausentismo se deben a diferentes causas, vinculadas a la enfermedad, formación, o permisos en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo laboral como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas. Este fenómeno laboral surge por diferentes factores, en la investigación realizada por Alday y Ferreira (2018), el ausentismo laboral puede ser voluntario e involuntario, resaltando que no todos los trabajadores que están enfermos se ausentan al trabajo, ni todos quienes se ausentan por razones diferentes a una enfermedad lo hacen de manera voluntaria, existiendo factores ajenos a su voluntad que les obligan a ausentarse de su puesto de trabajo. Es importante recalcar que se considera presentismo, al comportamiento que implica acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres que no tengan relación con las actividades que implique el puesto de trabajo o con la empresa.

En la sexta edición sobre Absentismo, publicado anualmente por la revista Adecco, se determina que “*los únicos precursores de bajas por Incapacidad Temporal no justificadas que presentan algo de relevancia son aquellos relacionados con la conciliación de la vida*

laboral y familiar, así como afecciones leves de enfermedad.” Blasco, Guada, ..., y Sisto, (2017).

En el Ecuador no se evidencian estudios vinculados al ausentismo laboral dentro del sector educativo; sin embargo, a fin de analizar estadísticas de ausentismo laboral identificados en el país, se recopila datos que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) publicó en marzo de (2019), a fin de identificar indicadores laborales, se determina que de la población total del Ecuador el 70,5% está en edad de trabajar, del mismo que el 68,1% de la población en edad de trabajar se encuentra económicamente activa.

Según el boletín estadística bimensual del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2018), a nivel nacional, el 30,6% del empleo estuvo afiliado o cubierto por el seguro general del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el 12,5% por seguros distintos al seguro general (seguro voluntario, seguro campesino, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador (ISSFA), Instituto de Seguridad Social de la Policía (ISSPOL) y otros tipos), mientras que el 56,9% no tenía afiliación o cobertura a la seguridad social. Es decir, los accidentes de trabajo registrados en Riesgos del Trabajo del IESS no representan la realidad del ausentismo laboral relacionada a enfermedades y accidentes laborales del Ecuador.

El factor educación es uno de los pilares fundamentales que coadyuvan en el desarrollo del país, un proceso sistemático con visión a transformar un país a través del desarrollo de conocimientos, habilidades, valores y destrezas en cada etapa de formación de las personas. La educación implica por tanto la herramienta del perfeccionamiento del individuo social. Dentro de este sector, el personal docente se convierte en el recurso esencial en todas las instituciones educativas, que garanticen el fiel cumplimiento de metas organizacionales y sobre todo la misión del Ministerio de Educación. (Gómez, S. P., 2016).

En las instituciones educativas fiscales del Ecuador, existe una diversidad en la fuerza laboral que, influenciados por distintos factores, pueden limitar la calidad de la educación que ofrecen. El origen del ausentismo laboral es multifactorial, según lo establece Robbins en su libro de comportamiento organizacional, estos factores pueden ser individuales, grupales, organizacionales, sociodemográficos, así como también por el medio ambiente extra laboral y los factores peri laborales (aspectos políticos y socio- económicos), por los

cuales las personas se ausentan de su puesto de trabajo, justificadamente o no, que limita el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.

Por el alto nivel de ausentismo laboral identificado en el personal docente de las instituciones educativas fiscales, el Ministerio de Educación en las Direcciones Distritales a través de directrices ha pretendido implementar un instructivo para manejar esta problemática identificada, considerando que el capital humano es propenso a todo tipo de inconvenientes fuera de la organización donde no tiene responsabilidad alguna la institución, el mismo que a la fecha no se aplica en las Instituciones educativas.

El índice de ausentismo laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Fiscales que pertenecen al cantón Pelileo, genera un clima laboral aversivo y hostil y los docentes no reciben una educación continua y de calidad, desconociendo las causas del mismo. Según Collana y Salazar (2017), el personal docente se ausenta de su puesto de trabajo por dimensiones sociales, individuales y biológicas, incluso por las mismas condiciones de trabajo, los aspectos del ambiente físico, biopsicosociales y las condiciones de la organización del trabajo y la tarea. Se incluyen además aspectos extra laborales, como la familia, la recreación, el transporte, factores sociodemográficos que limitan al docente acudir a su lugar de trabajo.

A partir del análisis expuesto se define como problema de investigación: ¿Qué factores sociodemográficos están asociados al ausentismo laboral del personal docente de las instituciones educativas fiscales del cantón Pelileo.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar los factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral del personal docente en las instituciones educativas fiscales.

Objetivos específicos

- Identificar el principal factor sociodemográfico asociado al ausentismo laboral de los docentes de las Instituciones educativas fiscales.

- Interpretar el índice de ausentismo laboral de los docentes de las Instituciones educativas fiscales.
- Relacionar el ausentismo laboral con los factores sociodemográficos del personal docente en las instituciones educativas fiscales.

4.3. Justificación de la investigación

La importancia de investigar sobre el ausentismo laboral en las instituciones educativas fiscales, radica que es un tema de controversia en la sociedad, debido a la molestia que genera en la comunidad educativa. La ausencia de un docente provoca que se interrumpa la educación de los niños y adolescentes.

La finalidad que tiene la presente investigación es lograr determinar los factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral en las instituciones educativas fiscales y como éstos están repercutiendo en la calidad de educación que el ministerio de educación brinda a la comunidad educativa, de manera que se pueda proponer alternativas que mitiguen esta problemática y se promueva una educación de calidad en el país, garantizando de esta manera profesionales competitivos.

Es significativa además la investigación sobre el ausentismo laboral por que permite profundizar en el tema de los factores sociodemográficos que inciden a la hora de ausentarse del puesto de trabajo, sea que estos estén definidos como voluntarios o involuntarios y la elaboración de recomendaciones que se puedan aplicar en la institución para reducir el ausentismo laboral.

La investigación es factible de realizar, debido que se cuenta con acceso a la información que reposa en los archivos de las instituciones educativas fiscales que pertenecen al cantón Pelileo y además se podrá aplicar las diferentes técnicas de recolección de información previstas.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1. FACTORES DEL ENTORNO

Conocer el entorno empresarial de una organización permite que la toma de decisiones sea más acertada para los líderes empresariales, considerando que el mismo es voluble y

dependerá en gran medida de las políticas públicas que se establezca en cada país. No obstante, la responsabilidad del gerente tiene un enfoque direccionado hacia el diagnóstico situacional de la organización, considerando la planificación estratégica de la misma, su organización, ejecución, procesos de control y evaluación de la calidad de los servicios y/o productos que ofertan a la ciudadanía. Prata, N (2017).

Según lo publica Hernández (2016) en la Revista de Ciencias Sociales “las empresas en todo el mundo ven condicionado su funcionamiento y gestión a un conjunto de factores de carácter económico, político, socio – cultural, jurídico – legal, ambiental y tecnológico, que constituyen lo que se denomina el entorno empresarial.” En el escrito presentado en la Revista Publicada por Taipe (2015) se cita la división del entorno empresarial expuesta por Kotler y Amstrong, que determina dos esferas: como punto inicial el entorno externo y en segunda instancia el entorno interno, que están constituidos por factores que influyen directa o indirectamente en los procesos de una organización.

En investigaciones realizadas por autores como Hernández (2016), determinan que en el entorno empresarial interactúan factores económicos, culturales, políticos y demográficos; dentro de ellos están por considerarlos el tamaño y la estructura de la población para un estudio de mercado. Una de las esferas en la toma de decisiones de la empresa es el entorno externo, que es estimado fundamental en el desarrollo de la planificación estratégica empresarial, así como en la definición del plan de marketing, identificando dentro de éste dos ambientes: el macroambiente y el microambiente.

De acuerdo con Helmut (2018) en el macroambiente existen fuerzas relacionadas directa e indirectamente con la empresa sean estas nacionales o internacionales, con un vínculo estrecho con los objetivos de la misma, sobre las cuales no se mantiene un control y pueden éstas llegar a representar oportunidades que hay que aprovechar así como amenazas de las que hay que proteger a la organización.

Estas fuerzas o factores están definidos como PEST, señalados por primera vez en 1967 por Francis J. Aguilar, profesor de la Harvard Business School, en una de sus publicaciones denominada como Scanning The Business Enviroment que traducida significa explorando el entorno de la empresa, siendo en lo posterior el factor demográfico

considerado como esencial dentro del análisis empresarial, existiendo de esta manera los siguientes factores:

- Factores políticos.
- Factores económicos.
- Factores sociales.
- Factores tecnológicos.
- Factores demográficos.

Factores políticos

Estos factores representan políticas gubernamentales y condiciones políticas que tiene como finalidad normar, regular y limitar las actividades de la empresa, sea por la implementación de: leyes, acuerdos, aranceles y otras barreras comerciales que limitan a las organizaciones, pero que persiguen el objetivo de generar bienestar en la sociedad. Valverde (2016). En el artículo publicado por la revista empresa y cultura emprendedora se pone como ejemplo de factores políticos al siguiente: *“Una nueva regulación sobre los contratos laborales tiene un impacto directo sobre las empresas, que pueden, por ejemplo, verse incentivadas a firmar más contratos indefinidos o a contratar a ciertos colectivos (desempleados de larga duración, discapacitados...) por un ahorro en el coste en las cuotas de Seguridad Social.”*

Factores económicos

Los factores económicos, han llegado a ser difíciles de evaluar y tiene un efecto en toda la economía indistintamente del tipo o tamaño de la organización. Kerin, Hartley, y Rudelius (2014), consideran a estos factores externos como *“ingresos, gastos y recursos que afectan el costo de administrar una empresa u hogar”* vinculados principalmente a la renta, riqueza nacional, inflación, niveles de desempleo, tasa de interés, tasas de cambio comparativas, política monetaria, política fiscal, tipos de cambio, balanza de pagos, la confianza del consumidor, el ingreso discrecional del consumidor, salarios, las tasas de ahorro del consumidor, las recesiones y las depresiones.

Identificando que los principales factores que afectan el ambiente económico son:

Las condiciones económicas de la nación: Considerado al Producto interno bruto, ingreso per cápita, disponibilidad de capital, reserva de divisas, crecimiento del comercio exterior, solidez del mercado de capitales, etc.

Políticas económicas, siendo las más importantes:

Política industrial

Reglamentos, normas y procedimientos que dirigen y controlan las empresas industriales del país.

La política fiscal

Relacionada al gasto público, impuestos y deuda pública.

Política monetaria

Se identifica a las actividades que buscan un suministro sin problemas de crédito para el negocio.

Política de inversión extranjera

Pretende regular la afluencia de inversión extranjera en distintos sectores para acelerar el desarrollo industrial.

Política de importación y exportación

Busca aumentar las exportaciones y cerrar la brecha entre exportaciones e importaciones. (Franco & Salgado, 2015)

Factores sociales

Según Kerin, Hartley, y Rudelius (2014), los factores sociales “*abarcán las características demográficas de la población y los valores de ésta. Los cambios en esas fuerzas tienen un efecto radical en la estrategia de marketing*”, están relacionados con la sociedad de manera general y las relaciones sociales que pueden llegar a afectar el negocio. Se identifican dentro de estos factores a los movimientos sociales, así como cambios en la moda, preferencias del consumidor, a las características culturales y el comportamiento de

los grupos sociales dentro el territorio en el que se encuentran. Es uno de los factores más importantes en el entorno empresarial que permite reconocer cambios en el estilo de vida, ingresos, demografía, educación, religión y que pueden afectar a los hábitos de consumo y desarrollo de actividades de una organización.

Las fuerzas sociales y culturales son un conjunto de conocimientos que posee una sociedad y que los comparten los individuos que la habitan. Para Taipe y Pazmiño (2015), en toda cultura existen seis elementos fundamentales:

- Creencias, cómo se piensa que son las cosas
- Valores, cómo deben ser las cosas
- Normas, cómo se debe proceder en una determinada situación
- Símbolos, algo con significado
- Lenguaje, sistema de comunicación mediante símbolos hablados y escritos, y
- Tecnología, conjunto de conocimientos, equipos y procesos.

Factores tecnológicos

Estos factores se relacionan a las innovaciones tecnológicas que pueden beneficiar o perjudicar a una empresa, en ciertas ocasiones pueden hacerles más fácil el trabajo, reducen costes y abren nuevas oportunidades de negocio. Para las organizaciones que saben aprovechar de este factor logran aumentar la productividad y los márgenes de ganancia a través de software de computación y la producción automatizada. Con seguridad existirá mayor posibilidad de éxito para una empresa que innove sus sistemas y procesos, reduciendo costes y mejorando la satisfacción del cliente. (Escuela Europea de Management, 2016)

Kerin, Hartley, y Rudelius (2014) define a los factores tecnológicos “*a los inventos e innovaciones aportados por la ciencia aplicada y por la investigación en el campo de la ingeniería*”. Para mantenerse y crecer constantemente en el mercado, una empresa debe adoptar los cambios tecnológicos con cierta frecuencia, de tal manera que la actividad empresarial genere nuevos productos y servicios que mejoren la forma en la que se producen y se entregan al usuario final.

Factores demográficos

Según el Consejo Nacional de Población (Conapo), la demografía se refiere a “*las características de las poblaciones humanas, incluidos factores como tamaño, distribución y crecimiento. Resulta de especial interés para los ejecutivos de marketing ya que la gente constituye mercados.*”. Dentro de estos factores se considera a ciertos elementos como el tamaño, densidad, distribución y tasa de crecimiento de la población, ubicación, edad, género, etnias, estado civil y ocupación. (Hernández N. V., 2016)

La población de un país está conformada por grupos étnicos y diferenciados estratos sociales. Todo cambio en las organizacionales tiene sus efectos positivos que influyen en la oferta y demanda de sus productos o servicios, de manera que si crece la población de un país será una oportunidad para inmiscuirse en ese mercado. Por otro lado, si crece la población la organización tendrá más oferta de mano de obra no calificada y profesional. Taipe y Pazmiño, (2015).

Finalmente, en lo que respecta al microambiente según Sahuí y Cortés, (2016) está constituido por fuerzas o factores de influencias más próximas o cercanas a la empresa o que tienen algún tipo de relación con la misma. Entre los componentes que integran el microambiente están: la competencia, los proveedores, los sustitutos, los clientes, los intermediarios y los públicos.

La competencia, considerada a las organizaciones que ofertan productos o servicios similares a los propios, pueden afectar a la actividad de la empresa. Es importante conocer de otros para poder marcar la diferencia y crear la propuesta de valor agregado. Es importante analizar las oportunidades, al considerar la posibilidad de otorgarse nuevos clientes, al expandirse en este mercado. Es deber de la organización analizar a la competencia para identificar y definir la estrategia de marketing que garantice la satisfacción de sus clientes al generar productos o servicios de calidad y a precios accesibles. (Pazmiño, 2015).

Los proveedores, son aquellas personas o entidades que provisionan a la empresa todo tipo de input, sea ésta maquinaria, materia prima, mano de obra etc, que influyen directamente en la empresa y que pueden dar una ventaja competitiva a la empresa (calidad, reducción

de costes, personal más calificado, innovación, etc). Son considerados como fuerzas o factores que influyen en las actividades de la organización.

Los sustitutos son factores que intervienen directamente en las actividades de la empresa, debido que la organización puede comprar, como alternativa, un producto o servicio que sustituyan al producto o servicio de la empresa que lo fabrica. Los productos sustitutos satisfacen la misma necesidad o deseo ya que cumplen los mismos requerimientos que los productos de la empresa, pero con tecnología diferente, por lo que son fabricados fuera de los límites de la empresa o sector considerados en el análisis. (Pazmiño, 2015)

Los clientes, se les considera como el factor más importante del entorno empresarial, según lo expuesto por Chuchuca, et al (2016), determinan que para lograr su satisfacción es necesario conocer sus mercados de consumo, siendo estos: los mercados de consumo, industriales, revendedores, gubernamentales e internacionales.

Los públicos, son parte del grupo de interés, presente o futuro, en el aforo de la organización que coadyuvan en el logro de objetivos o que influye en el crecimiento empresarial. Existen 7 tipos que lo conforman: los financieros, los medios, gubernamentales, de acción ciudadana, los locales internos y en general.

4.4.2. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS.

Los factores sociodemográficos hacen mención a dos variables: las demográficas y las sociales, que caracterizan a un individuo que contribuye en el desarrollo de una sociedad. La diversidad de los mismos conlleva que la forma de actuar y vestir sea única de cada persona. En este sentido, los factores sociodemográficos condicionan el comportamiento de vida de los individuos en la sociedad. Fernández, Pérez y Peralta (2017).

Según las Naciones Unidas, se define como factores sociodemográficos: la edad, el género, estado civil, religión, nivel de instrucción, ocupación, antigüedad en el cargo; características que aportan información relevante, que permiten proyectar comportamientos de un individuo sea en su entorno social, cultural, familiar o laboral. Estas variables por derecho serán respetadas en la sociedad en cualquier ámbito; así lo establece la misma Constitución de la República del Ecuador en su art. 11 numeral 2 que textualmente indica:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (p.18)

La descripción sociodemográfica es un componente del diagnóstico del comportamiento laboral de los trabajadores; gracias a estas variables, se puede proponer alternativas que coadyuven a generar una mayor productividad del personal logrando productos o servicios de mayor calidad. En el documento publicado por SafetYa (2017), se reconoce que la descripción de las variables sociodemográficas es un instrumento básico dentro del modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se debe mantener la información en todo momento disponible y actualizada permitiendo que las organizaciones tomen decisiones oportunamente.

Para una mejor comprensión de cada uno de los factores sociodemográficos según la publicación realizada por el observatorio económico social de la Universidad del Rosario (UNR), estas características son cualidades que se consideran en el análisis de una población y se identifican a las siguientes:

Nivel de Instrucción.

Este factor hace referencia al nivel más alto de estudios alcanzado por una persona dentro del sistema de educación formal y reglamentada por el Ministerio de Educación o por el Consejo de Universidades y Escuelas Politécnicas, SENESCYT, que son aplicados a todas las instituciones educativas. (INEC, 2016)

Según Montoya y Núñez (2011) se define al nivel de instrucción “*al tipo de educación que las personas tienen. Donde se entiende que es el conjunto de conocimientos adquiridos por las personas en el sistema formal de educación, se consideran años estudio.*” (p.18).

La educación en el Ecuador tiene como finalidad infundir sabiduría, que consiste en saber usar bien los conocimientos y habilidades. Tener sabiduría es tener cultura y la cultura es la actividad del pensamiento que ayuden a potenciar y enriquecer al ser humano y su manera de desarrollarse en todo campo y aspecto.

Dimensión Ocupación.

Según Cutipa, (2013) se define a la ocupación como “*la labor que desempeña un individuo para obtener un beneficio personal, así éste sea remunerado o no*”. (p.25)

Una ocupación, vinculada al empleo u profesión que mantiene un individuo en el entorno empresarial, le permite satisfacer necesidades básicas y de autorrealización.

Estado Civil

Este factor delimita la condición particular que identifica a una persona. Según Reinozo, (2015) se refiere a los vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo, con quien creará lazos que serán reconocidos jurídicamente; aunque el mismo no sea un pariente o familiar directo, definidos a los siguientes:

Soltero(a): personas que no se encuentran comprometidas legalmente con otras.

Casado(a): personas que han contraído matrimonio civil o religioso.

Conviviente: personas que conviven juntos por más de 2 años.

Divorciado(a): persona que ha roto el vínculo legal con su pareja.

Viudo(a): persona que no tiene pareja, producto de la muerte del cónyuge.” (p.202)

Dimensión Edad

Se define como edad al tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un individuo, según los años cumplidos, que permiten clasificar a una población en grupos etarios o grupos de edades cumplidas con la finalidad de agrupar a la población para planificar proyectos de desarrollo. Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (2015)

Para Arias, Villacis, y Novales (2016) la edad es una variable clave de temporalidad en un estudio poblacional y se define como el número de años meses y días que han transcurrido desde el nacimiento.

De esta manera, se define dos conceptos de edad:

Edad en años cumplidos, según se describe en el documento N° 9 publicado por Dussault (1998), a través del diagrama de Lexis, son los años cumplidos de una persona; de manera que, nacida en O cumple 1 año en A, cumple 2 años en B, cumple 3 años en C, que describe:

Entre A y B (en ese intervalo) decimos que tiene 1 año cumplido.

Entre B y C decimos que tiene 2 años cumplidos. (p20)

Mientras que, se denomina como edad exacta: 2 años y 6 meses, es decir el tiempo real que ha transcurrido desde el día de su nacimiento.

Para usar esta variable en una investigación se procurará usarla en edad en años cumplidos que es el que permite clasificar a una población en grupos etarios. Los datos de edad son muy relevantes, ya que el factor etario tiene gran incidencia en la salud, en el desempeño y en el comportamiento laboral.

Dimensión Número de Hijos

Según Ávila (2019) indica que este factor como concepto demográfico, se mide por el número medio de hijos que tiene una generación, habitualmente referido a la mujer a lo largo de su vida reproductiva (p.7).

Es importante considerar que dentro de este factor no solo se refiere a los hijos nacidos vivos sino también se debe incluir a los hijos que habiendo nacido vivos en lo posterior fallecieron.

Tiempo de servicio

Castillo y Tiburcio (2019), en su investigación citan lo expuesto por Yslado en el 2011, considerando como tiempo de servicio a los años, meses y días que una persona ha prestado su contingente profesional en una o varias organizaciones dentro de su vida laboral, es decir, enmarca un concepto sobre la antigüedad profesional; algunos autores señalan una relación positiva entre el tiempo de servicio y el desempeño laboral, los

profesionales con más años en su trabajo serían los que no abandonarían su trabajo mientras los que con menos años de experiencia abandonarían sus labores.

4.4.3. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La organización es un sistema formal, con un objetivo común, formado por grupos de individuos, quienes le dan la esencia a la misma. El término organización se concibe como la unidad social, compuesta por dos o más personas que desempeñan funciones explícitas en busca de un objetivo común. (Saavedra, S., 2018)

En el entorno empresarial el desarrollo organizacional es una estrategia debidamente planificada y con proyección futura; con la finalidad de organizar, regular y controlar los procesos, actividades y recursos requeridos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los orígenes del desarrollo organizacional (DO), surgió a partir de 1962 como un complejo conjunto de ideas respecto del hombre, de la organización, y del ambiente, orientado a propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades, es un resultado práctico y operacional de la teoría del comportamiento orientada hacia el enfoque sistemático. Segregado y Garcia (2017). El Do está diseñado para mejorar las habilidades, el conocimiento y la efectividad individual de una empresa en términos de todos sus objetivos.

Según Segregado, (2015) en la revisión sobre desarrollo organizacional menciona que la clave del desarrollo en las organizaciones está en tener en cuenta la creatividad, motivación, compromiso de las personas que participan en ella. El fundamento principal implica altos niveles de competitividad, compromiso organizacional, saber decidir y dirigir; pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva.

En todo tipo de organización, al ser un sistema social, el capital humano será el componente clave en el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales; mucho depende del comportamiento del factor humano satisfacer las necesidades de la sociedad a través de los productos y servicios ofertados. El desarrollo organizacional considera la organización como un todo, los factores que la conforman tienen una función estratégica,

concebida desde la posición que ocupe: es la única forma de alcanzar con mayores posibilidades de efectividad los cambios requeridos, Quiñones (2008).

En la investigación realizada por Perez, Milian, y Cabrera (2016) citando los conceptos de Friedlander y Brown, recalcan que el desarrollo organizacional exige un cambio en la tecnología y en la estructura, un cambio en las personas y sus procesos de interacción, es decir en la totalidad de la empresa, siendo parte de una ingeniería que plasme una planificación estratégica con visión a un futuro prometedor para la organización. Para lo cual es fundamental considerar distintos componentes para alcanzar los cambios que inspira el desarrollo organizacional:

Visión holística de la organización: Cada componente asume un rol que, unido a otras partes, dan como resultado acciones globales que, en forma individual, no es posible concebir. Implica un trabajo sinérgico.

Metodología sistémica: El principio del desarrollo organizacional es sabe articular en forma eficiente cada uno de los componentes que forman parte de la organización en función de los objetivos propuestos planteados y mantener control y evaluación constante tanto en los comportamientos y su rendimiento.

Designación de agentes de cambio: En todo proceso de desarrollo organizacional es importa saber seleccionar a los agentes de cambio que serán los responsables de implementar los cambios necesarios para el desarrollo organizacional, les corresponde convencer, estimular, coordinar y gestionar todos los recursos humanos y materiales que conduzcan al objetivo deseado.

Identificación real de los problemas: Un proceso estructurado de desarrollo organizacional no solo analiza o identifica oportunidades, sino que busca solucionarlas con un abordaje propositivo.

Aprendizaje constructivista: Una de los principios claves del desarrollo organizacional es el aprendizaje práctico. Se parte de que las enseñanzas se interiorizan en la medida que se analice y discuta su propia experiencia, es un enfoque constructivista; construyendo se aprende de una manera más efectiva que comprender situaciones teóricas de manera abstractas.

Retroalimentación: Es fundamental ofrecer espacios para la retroalimentación, a fin de propiciar un proceso que involucre mecanismos de autorregulación con acciones auto correctivas continuas, garantizando el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Trabajo colaborativo: La efectividad del desarrollo organizacional radica en la capacidad de interacción social, de saber trabajar en equipo, donde se manifieste la cooperación y la sinergia con resultados enriquecedores que potencien el aprendizaje y la capacidad de colaborar con compromiso y responsabilidad.

Solo un cambio en la cultura de la empresa permitirá que la estrategia que sea utilizada le permitan alcanzar un óptimo desarrollo organizacional, comprometidos y garantizando que el personal no abandone sus puestos de trabajo. (Segregado & Garcia, Infodir, 2017)

4.4.4. CULTURA ORGANIZACIONAL

Idalberto (Chiavento, 1999), define a la cultura organizacional como “un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización”. Todo este conjunto de variables debe observarse, analizarse e interpretarse continuamente. La cultura organizacional influye en el clima existente en la organización. Para Robbins S. en su libro de (Comportamiento Organizacional) lo define como un conjunto común de conocimientos y su estudio se enfoca en tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y el efecto de la estructura en la conducta, una sinergia que permita que la organización funcione coordinadamente.

La cultura organizacional tiene como principio la relación de los individuos que la conforman y depende en gran medida del estilo de liderazgo existente que visiona los procesos y el comportamiento humano enmarcado a los objetivos de la empresa, con un enfoque a la competitividad dentro del entorno empresarial. Sin embargo, es importante recalcar que el capital humano y los grupos a los que pertenecen, han adoptado y perfeccionado actitudes, decisiones y acciones, los propósitos organizacionales. Al existir vínculos con las estructuras sociales, los sistemas económicos o los regímenes de gobierno- influyen en el desarrollo de empresas y sus formas de organización. Elizarraráz, Molina y otros (2018)

La cultura organizacional, en referencia a las competencias laborales, tienen una diferencia enmarcada en la formación de su capital humano, según Sánchez, Hernández y otros (2018) existen tres dimensiones de competencias:

Lo que la organización desea o quiere hacer alude a principios normativos en los que la cultura organizacional predispone a los directivos y empleados a considerar las tradicionales formas de producción que son vistas como modelos a seguir siempre y cuando se asemejen a los estilos de liderazgo y comportamiento organizacional dominantes en las empresas.

Lo que la organización sabe hacer y que supone un conjunto de habilidades y conocimientos sustentados en valores y creencias que al incidir en decisiones de producción, calidad o competitividad restan importancia a la generación de conocimiento o la gestión de tecnologías y procesos.

Lo que la organización es capaz de hacer y por ende está delimitada por la producción de conocimiento más que por su gestión, la formación de su capital humano más que la satisfacción de sus talentos y establecimiento de metas antes de cumplir con objetivos, así como la posibilidad de cambios antes de que los propósitos y las estrategias se agoten

Alvarez (2015) explica desde la teoría de Edgar Schein, de su libro de desarrollo organizacional, que inmerso en la cultura organizacional existe niveles de cultura, estos tres niveles de cultura son volubles y dependientes al mismo tiempo, están interrelacionados y conforman las creencias y presunciones básicas de la cultura organizacional:

El nivel 1: Producciones, o artefactos que se relacionan al entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros. Las cosas que uno ve, escucha y siente cuando se encuentra con un grupo nuevo que tiene una cultura desconocida para uno.

El nivel 2, se relaciona a los valores, que reflejan en última instancia la manera en que los individuos pueden llegar a ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que

reducen la incertidumbre y la ansiedad. Son las razones que recurrimos para explicar porque hacemos lo que hacemos.

El nivel 3, vincula a los valores adoptados, presunciones subyacentes básicas, que permiten identificar la solución a los problemas, es decir la cultura dicta “la manera de hacer las cosas”

El Iceberg de la Cultura Organizacional

Las investigaciones aportadas por Chiavenato, J. (2004) sobre la cultura organizacional la determinan como una variable no palpable. No se percibe u observa en sí mismo, sino por medio de sus efectos y consecuencias. Considerando la teoría iceberg planteada por el autor en la parte superior del iceberg, están los aspectos visibles y superficiales que se observan en las organizaciones y que son consecuencia de su cultura; mientras que, en la parte sumergida están los aspectos invisibles y profundos cuya observación y percepción es más difícil. En esta parte están las consecuencias y aspectos psicológicos de la cultura. Domínguez (2016) cita el libro de Spencer y Spencer, que plantean el modelo del iceberg, haciendo referencia a los factores que influyen en estas conductas, denotando que existen factores visibles y no visibles que inciden en el comportamiento:

Variables visibles

Habilidades: Lo que una persona sabe hacer bien.

Conocimientos: Lo que una persona sabe de un área particular.

Variables no visibles

Valores y/o Roles sociales: La imagen que una persona proyecta a otros, lo que refleja que cree como importante de hacer o ser.

Autoimagen: La manera en que una persona se ve a sí misma.

Rasgo: Un patrón de conducta habitual.

Motivos: Pensamientos y preferencias naturales y consistentes que dirigen y mueven la conducta de una persona.

4.4.5. AUSENTISMO LABORAL

Para analizar la variable ausentismo laboral, es importante resaltar definiciones básicas que permitan explicar este fenómeno; en este sentido, el Diccionario de la Real Academia define el término ausentismo o absentismo laboral, como la *“abstención deliberada de acudir al trabajo”*. Mientras que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo laboral como *“la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”*.

A su vez, la Organización Mundial de la Salud (OMS), conceptualiza al ausentismo laboral como la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, debido a una enfermedad, independientemente de su duración, de carácter común, profesional, accidente laboral, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, sea por los permisos circunstanciales dentro del horario laboral o abandonos del mismo.

El ausentismo laboral ha sido un factor de gran importancia en las empresas, Mosquera (2017) argumenta que en este fenómeno intervienen muchos elementos los cuales están relacionados directamente con los aspectos físicos y psicológicos del trabajador, con las demandas que el puesto de trabajo que ocupa exige y el ambiente laboral en el que se desarrolla; siendo una de las causas del ausentismo laboral la falta de motivación y reconocimiento que éstas generan hacia el colaborador. Es importante señalar que el ausentismo es la no comparecencia del trabajador en su puesto de trabajo y no se debe confundir con el absentismo laboral que significa que un trabajador puede estar en su puesto de trabajo, pero llega un momento en el que lo abandona sin causa alguna.

Chiavenato, (2004) define al ausentismo laboral como *“la ausencia del trabajador a la empresa no ocasionada por enfermedad o licencia legal”*; sin embargo, varios autores señalan que ausentismo laboral se relaciona a la inasistencia del trabajador debido a situaciones que pueden ser justificadas o injustificadas, haciendo alusión a los permisos por razones diferentes a sus vacaciones los trabajadores solicitan frecuentemente y a aquellos que por situaciones de salud lo impiden.

Según Robbins (2009) el ausentismo laboral es una de las variables dependientes, junto con la productividad, la rotación, la ciudadanía y la satisfacción, que se presentan como

resultado de la interacción de diferentes factores que actúan en el plano del individuo, en el plano del grupo al que este individuo pertenece y en el plano del sistema de la organización.

El ausentismo laboral podría tener su origen de carácter sociológico, demográfico, psicológico, pedagógico y estar relacionado con el desarrollo organizacional, directivo y económico de la empresa. Ferreira y Alay, (2018) en la investigación realizada sobre las causas del ausentismo laboral citan a Mesa y Kaempffer quienes sostienen que *“coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: económico, psicosocial, médico y retiro organizacional, los mismos que indican:*

1. Modelo económico de ausentismo laboral. Este modelo sostiene que el comportamiento del fenómeno de ausentarse del puesto de trabajo se debe a la interacción de dos fuerzas: las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Es importante recalcar que el costo que genera a la empresa la ausencia de un trabajador afecta las utilidades de la misma.
2. Modelo psicosocial del ausentismo laboral. Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las normas de ausencia propias de las correspondientes culturas de ausencia.
3. Modelo médico del ausentismo laboral. Este modelo hace alusión a lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud, que refiere que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-sico-social. Identificando que existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), la satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización), características organizacionales, contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros, como compromiso, distancia al trabajo, etc.

4. Ausentismo laboral y retiro organizacional. Este modelo sostiene que los trabajadores que tienen planeado dejar de trabajar en una organización, tienen una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecerán. Siendo importante en este modelo, resaltar el tiempo de servicio o el tipo de vinculación que el trabajador mantiene con la organización.

Según Cataño, Correa, y Berbesi (2016) existen 5 clases de ausentismo laboral con diferentes concepciones y consideraciones, las mismas que se expone:

- Ausentismo voluntario. Es la ausencia voluntaria al trabajo por razones particulares, no justificadas por enfermedad y sin amparo legal.
- Ausentismo compulsorio. Es el impedimento al trabajo mismo que el trabajador no desee, por suspensión impuesta por el patrón, por prisión u otro impedimento que no le permita llegar al local de trabajo.
- Ausentismo legal. Comprende aquellas faltas al servicio amparadas por ley, como la incapacidad por enfermedad generada, éstas son las llamadas faltas justificadas.
- Ausentismo por patología profesional. Comprende las ausencias relacionadas a accidentes de trabajo, como la incapacidad por riesgo laboral.
- Ausentismo por enfermedad. Incluye todas las ausencias por enfermedad o procedimiento médico u otras licencias contempladas en la normativa legal vigente.

El principal problema del ausentismo laboral radica en las ausencias cortas, que interrumpen la actividad laboral y general un mal clima laboral, obteniendo efectos negativos para el propio ausente, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el propio estado. Sin embargo, también existen efectos positivos vinculados a reducir el estrés laboral y mejorar el desempeño laboral gracias a un trabajador descansado. Éste fenómeno sociológico, está vinculado principalmente con la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Señalando además factores sociodemográficos que han sido considerados en las organizaciones como relevantes y de consideración inmediata. Las organizaciones deben abordar esta problemática desde un enfoque preventivo y correctivo. (Ferreira & Alday, 2018)

4.5. Metodología

4.5.1. Enfoque

De conformidad con el paradigma positivista, seleccionado en la fundamentación filosófica, se desarrolló una investigación directamente en el sitio en el que se da ordinariamente el fenómeno, sin hacer alusión a valores y creencias anticipadas se buscó conocer la realidad del comportamiento social de los docentes en las instituciones educativas, en este sentido se aplicó un enfoque cuantitativo, debido que se estudió la relación de los factores que se asocian al ausentismo laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales, en base a una recolección y análisis de datos de conformidad a la aplicación de encuestas al personal a través de un cuestionario con una escala tipo Likert y a los registros existentes en los expedientes, lo que ayudó aún más en la interpretación de los resultados y concomitante a ello a una comprobación de hipótesis planteadas. (Sarduy Domínguez, 2007).

Además, porque busca la comprensión de los factores relacionados con una realidad dinámica de los factores asociados con el ausentismo laboral, los resultados alcanzados permitieron determinar patrones de comportamiento, principalmente con un enfoque en el nivel de ausentismo del personal en relación a los factores sociodemográficos del personal docente.

4.5.2. Modalidad básica de la investigación

Campo

La presente de investigación tiene un diseño no experimental debido que se observó los hechos tal y como se presentaron en su contexto real y en un tiempo determinado, por lo que tomó como base la modalidad de investigación de campo, según lo expone (Hernández R. F., 2014) la inmersión en campo significa “sensibilizarse con el ambiente o entorno en el cual se llevará a cabo el estudio, identificar informantes que aporten datos y nos guíen por el lugar, adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio”. En este sentido se mantuvo contacto con la realidad a la que se enfrentan las instituciones educativas fiscales ante el ausentismo laboral de los docentes, a quienes se aplicaron encuestas, entrevistas directas con la máxima autoridad institucional que permitió conocer los informes de asistencia del personal mensual.

Bibliográfica-documental

Para determinar la metodología la revisión bibliográfica dentro de la presente investigación se consideró lo señalado por (Gómez-Luna, 2014) “El trabajo de revisión bibliográfica constituye una etapa fundamental de todo proyecto de investigación y debe garantizar la obtención de la información más relevante en el campo de estudio, de un universo de documentos que puede ser muy extenso”.

Por lo que para lograr ampliar y profundizar el nivel de conocimientos con respecto al tema de investigación, fue necesario, consultar científicamente en la fuente bibliográfica, libros de psicología industrial, gestión de talento humano, administración de recursos humanos, manejo de estrategias de gestión empresarial, etc., en revistas científicas y como complemento del estudio se revisó y analizó información en bases de datos y sitios web del internet. La principal información del estudio provino de la información recolectada mediante las encuestas al personal docente y a su vez de los registros existentes en los expedientes del personal de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo.

4.5.3. Nivel o tipo de investigación

DESCRIPTIVA

La investigación que se aplica en la presente investigación según lo describe Palella Stracuzzi S (2012) es de tipo descriptivo, pues “el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual...”

Según Lafuente & Marín, (2008) la investigación de tipo descriptiva pretende:

Mostrar las características de un grupo, de un fenómeno o de un sector, a través de la observación y medición de sus elementos. La información proporciona un análisis descriptivo, además de ser un fin en sí mismo, se la puede utilizar como base de partida para el desarrollo de una investigación más específica.

Con esta premisa se realizó una investigación que facilitó principalmente determinar los factores asociados al ausentismo laboral existente en las instituciones educativas fiscales que pertenecen a la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo basado en hechos reales describiendo la relación entre variables.

EXPLICATIVA

Además la investigación es de un nivel explicativo, pues como lo expone Palella Stracuzzi S (2012) , pretendió determinar los orígenes o las causas de un determinado fenómeno, en este sentido identificar causas que han generado el ausentismo laboral dentro del personal docente en las instituciones educativas, determinado la causa – efecto que permita tomar decisiones acertadas que garanticen un mejor rendimiento laboral.

4.5.4. Población y Muestra

La población de estudio de esta investigación abarcara el personal docente que labora en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, quienes mantienen dependencia tanto bajo la modalidad de nombramientos definitivos, provisionales, contratos ocasionales; Identificando una población total de 771 docentes, quienes permitirán el logro de los objetivos plateados.

MODALIDAD CONTRACTUAL	# DOCENTES
NOMBRAMIENTOS DEFINITIVOS	691
NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	44
CONTRATOS OCASIONALES	36
TOTAL	771

Tabla 1: Población de estudio

Fuente: Distributivo Spryn mayo (2019)

Elaborado por: Freire M, (2019)

Determinación de la muestra:

Palella Stracuzzi S (2012) en su libro de metodología de la investigación cuantitativa, define al muestreo probabilístico estratificado, considerado para esta investigación:

Consiste en dividir en clases o estratos los componentes de una población. La muestra se selecciona fijando, en primer lugar, algún criterio que permita obtener el número de elementos de cada estrato y escogiendo después los componentes que forman la muestra por muestreo al azar simple dentro de cada estrato.

Para distribuir el tamaño de la muestra, se ha utilizado el criterio de muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional, es decir, se aplicó proporcionalmente el tamaño de muestra obtenida a todos los estratos, de tal manera que al contar dentro de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo con 45 instituciones fiscales que representan los estratos, se obtuvo la siguiente distribución para ejecutar la presente investigación, con base a la muestra obtenida, la misma que se describe:

$$n = Z^2PQN / Z^2PQ + Ne^2$$

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confiabilidad 95% $0.95 / 2 = 0.4750$ $Z = 1.96$

P = Probabilidad de ocurrencia 0.5

Q = Probabilidad de no ocurrencia $1 - 0.5 = 0.5$

N = Población 771

CÁLCULO DEL TAMAÑO ÓPTIMO DE UNA MUESTRA

(Para la estimación de proporciones, bajo el supuesto de que $p=q=50\%$)

MARGEN DE ERROR MÁXIMO ADMITIDO	5,0%
TAMAÑO DE LA POBLACIÓN	771
Tamaño para un nivel de confianza del 95%	257
Tamaño para un nivel de confianza del 97%	293
Tamaño para un nivel de confianza del 99%	357

Tabla 2: Calculo del tamaño de la muestra

Elaborado por: Freire M, (2019)

Población: 771

Muestreo: 257

Sujetos de Investigación: Docentes

Estratos: Instituciones Educativas

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO CON AFIJACIÓN PROPORCIONAL				
Tamaño de la población objetivo				771
Tamaño de la muestra que se desea obtener				257
Número de estratos a considerar				45
Afijación simple: elegir de cada estrato		5,71	sujetos	
Estrato	Identificación	Nº sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	UNIDAD EDUCATIVA BENJAMIN ARAUJO	35	4,5%	12
2	UNIDAD EDUCATIVA EL TRIUNFO	9	1,2%	3
3	UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSE DE SU	26	3,4%	9
4	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA REPUBLICA DE SUIZ	10	1,3%	3
5	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA LUIS FELIPE SANCHE	2	0,3%	1
6	UNIDAD EDUCATIVA PCEI TEMPORAL PATATE	7	0,9%	2
7	ESCUELA DE EDUCACION BASICA JOSE ENRIQUE ROD	3	0,4%	1
8	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PATATE	40	5,2%	13
9	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "RUBÉN SILVA"	9	1,2%	3
10	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ESMERALDAS	3	0,4%	1
11	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "PABLO AURELIO D.	3	0,4%	1
12	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MARCIAL AUGUSTO	5	0,6%	2
13	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MARCO RESTREPO	2	0,3%	1
14	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FERNANDO CHAVEZ	4	0,5%	1
15	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA DR PIO JARAMILLO	1	0,1%	0
16	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA NUEVOS HORIZONT	4	0,5%	1
17	UNIDAD EDUCATIVA JOAQUIN ARIAS	75	9,7%	25
18	UNIDAD EDUCATIVA NACIONES UNIDAS	17	2,2%	6
19	UNIDAD EDUCATIVA DOMINGO FAUSTINO SARMIENT	69	8,9%	23
20	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA GABRIELA MISTRAL	22	2,9%	7
21	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MIGUEL VALVERDE	5	0,6%	2
22	UNIDAD EDUCATIVA HUASIMPAMBA	33	4,3%	11
23	UNIDAD EDUCATIVA MARIANO BENITEZ	56	7,3%	19
24	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MARIA LARRAIN	5	0,6%	2
25	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA AGUSTIN CONSTAN	6	0,8%	2
26	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FRAY VICENTE SOLA	8	1,0%	3
27	UNIDAD EDUCATIVA MARIANO BENITEZ TORRES	18	2,3%	6
28	UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE MANZANAPAMBA	13	1,7%	4
29	UNIDAD EDUCATIVA EUGENIO ESPEJO	13	1,7%	4
30	UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "FRAY BARTOLO	42	5,4%	14
31	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA DR JAIME ROLDOS A	5	0,6%	2
32	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ATAHUALPA	14	1,8%	5
33	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA 24 DE JULIO	1	0,1%	0
34	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA INTI ÑAN	2	0,3%	1
35	UNIDAD EDUCATIVA PELILEO	62	8,0%	21
36	ESCUELA DE EDUCACION BASICA "DR. BENIGNO MAL	18	2,3%	6
37	PCEI EUCLIDES BARRERA	10	1,3%	3
38	UNIDAD EDUCATIVA HUAMBALO	22	2,9%	7
39	UNIDAD EDUCATIVA COTALO	18	2,3%	6
40	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA CAMILO SEGOVIA	8	1,0%	3
41	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA SIMÓN BOLÍVAR	18	2,3%	6
42	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ABDON CALDERON	11	1,4%	4
43	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA 12 DE OCTUBRE	16	2,1%	5
44	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MARIANITA DE JESU	8	1,0%	3
45	ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA DR. ALBERTO GOME	13	1,7%	4
		Correcto	100,0%	257

Tabla 3: Distribución de la muestra

Elaborado por: Freire M. (2019)

4.5.5. Plan de recolección de información

Con la finalidad de cumplir con los objetivos de la investigación, la información necesaria se recopiló directamente del personal docente perteneciente a las instituciones educativas fiscales pertenecientes a la Dirección Distrital 18D04 Patate – San Pedro de Pelileo en referencia a los meses de junio a noviembre del 2019; Considerando que la investigación se la realizó en cada una de las instituciones educativas es decir una investigación insitu, se determinó como técnica de recolección de datos la encuesta, a través de un cuestionario con escala tipo Likert previamente estructurado, que permitió el acopio de información de 257 docentes a quienes de forma anónima respondieron 26 preguntas de forma escrita en relación a la variable ausentismo laboral así como los factores sociodemográficos que los identifican, coadyuvando en el logro de los objetivos planteados.

<p style="text-align: center;">TÉCNICA</p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p>	<p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO</p> <p>¿Para Qué? Para alcanzar los objetivos de la Investigación.</p> <p>¿A qué personas o sujetos? A los Docentes de las instituciones educativas fiscales de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo.</p> <p>¿Sobre qué aspectos?</p>
<p style="text-align: center;">INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario previamente estructurado</p>	<p>Los factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral.</p> <p>¿Quién? Investigadora: María Elena Freire Chávez</p> <p>¿Cuándo? Periodo junio – noviembre 2019</p> <p>¿Cuántas veces? Una sola vez a cada docente de las Instituciones educativas fiscales.</p>

Tabla 4: Plan de recolección de datos

Elaborado por: Freire M, (2019)

4.5.6. Validación del Instrumento.

Para la medición de los factores sociodemográficos y la asociación con el ausentismo laboral, a fin de cumplir con los objetivos de la investigación, se elaboró un cuestionario tipo Likert estructurado por 25 items, el mismo que a través de una prueba piloto bajo un criterio aleatorio fue aplicado a un grupo de 50 docentes de diferentes instituciones. A través de la técnica de coeficiente de alfa de Cronbach se midió la confiabilidad del instrumento de medición utilizado, según lo manifiesta Hernández et al (2010), los criterio de decisión para la confiabilidad de un instrumento indica que de 0 a 0.20 en el coeficiente alfa indica una muy baja confiabilidad; si el resultado es de 0.21 a 0.40, la fiabilidad es de rango bajo; se considera aceptable, cuando el resultado sea mayor o igual a 0.61 a 0.80 y cuando es mayor a 0.81 es elevada y merece tomarse en cuenta. En este sentido el instrumento utilizado alcanzó un resultado de 0.62 de confiabilidad a través del coeficiente de alfa de crombach, siendo aceptable y confiable para ser utilizado. (Anexo 2).

4.5.7. Procesamiento y análisis de la información

Una vez determinado la muestra de investigación, se procedió a hacer una planeación de investigación de campo.

Después de esta planeación de investigación se inició la aplicación de encuestas a los docentes de las instituciones educativas fiscales de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, sujetos de esta investigación.

Una vez adquirida la información, se procedió a realizar el análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis de la investigación, concomitantemente se analizó las variables en el programa estadístico SPSS y para lograr la comprobación de la hipótesis de la presente investigación se utilizó el estadígrafo chi-cuadrado. Los resultados se detallarán y presentan en forma cuantitativa, pues sirvieron como datos que permitieron realizar gráficos estadísticos con su respectivo análisis al pie del mismo.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los procesos de recolección y análisis de los resultados obtenidos a través del programa estadístico SPSS y el estadígrafo Chi – cuadrado, han permitido analizar las variables y su asociación, por lo que se muestran a continuación los resultados y su respectiva interpretación, a través de gráficas y tablas con porcentajes y números reales, que faciliten la comprensión y entendimiento; se detalla además pregunta por pregunta cada uno de los resultados que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario estructurado al personal docente de las Instituciones educativas fiscales quienes han sido los sujetos de la presente investigación en tal virtud, la información que arrojaron permitió la establecer las conclusiones a las cuales llegó la presente investigación, en relación a los factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral.

DATOS GENERALES DE LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

1. Género:

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	112	43,6	43,6	43,6
	Femenino	145	56,4	56,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 5: Género del personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

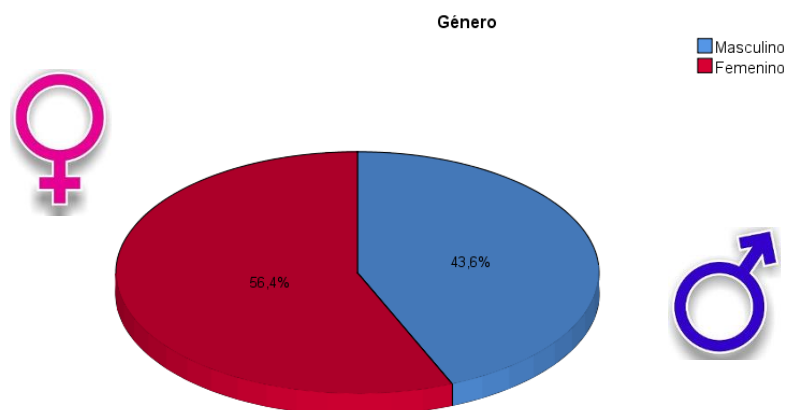


Ilustración 1: Género del personal Docente

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla y grafico el 56.4% representan a la población femenina, mientras que el 43.6% representan a la población masculina, por lo que se puede valorar que los resultados obtenidos deben ser analizados considerando la diferencia existente entre géneros, no obstante, es importante suponer que el proceso de enseñanza y aprendizaje está dirigido en gran parte por mujeres en diferentes países del mundo y no es la excepción del Ecuador. Según la proyección realizada por el (INEC) para el 2019, el 50.5% pertenece a la población femenina, mientras que el 49.5% restante hace referencia a la población masculina.

2. Grupo de edad:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-35	68	26,5	26,5	26,5
	36-45	78	30,4	30,4	56,8
	46-59	92	35,8	35,8	92,6
	60 o más	19	7,4	7,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 6: Grupo de edad

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

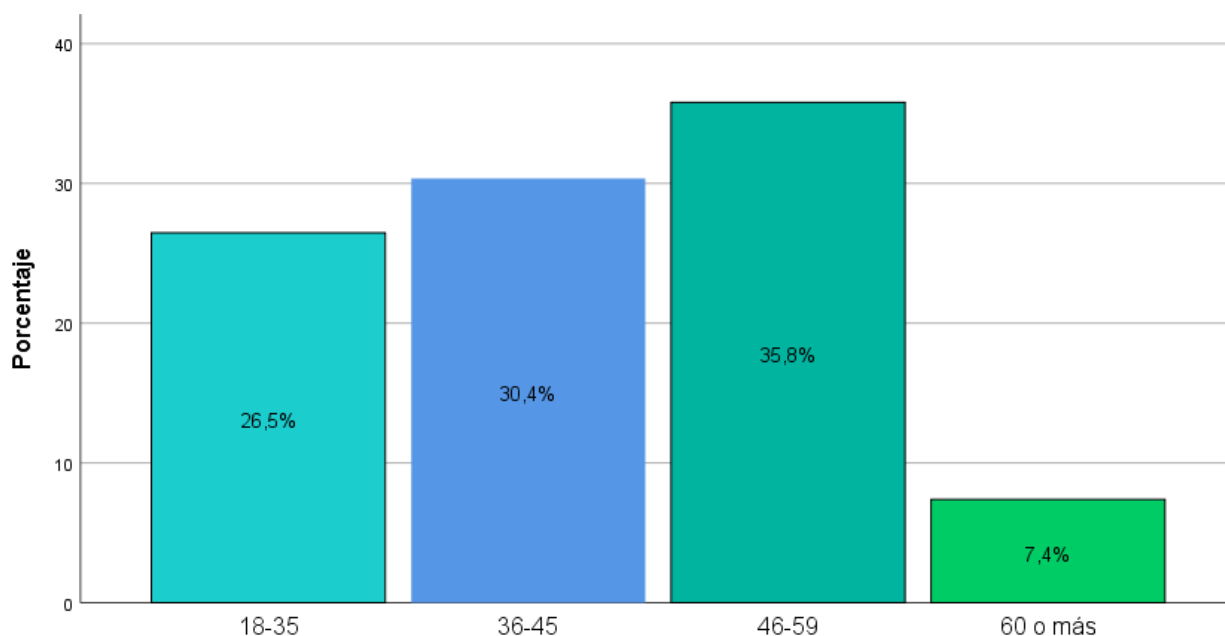


Ilustración 2: Grupo de edad

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla y gráfico, del total de docentes encuestados, el 35.8% son docentes que pertenecen al grupo de edad entre los 46 a 59 años de edad, mientras que el 30.4%, representan a los docentes en la edad de los 36 a 45 años, no obstante, el 26.5% que representan a 67 docentes comprenden el grupo de edad de 18 a 35 años, dejando en el último grupo de edad al personal que tiene 60 años o más.

Lo que nos permite apreciar que la mayor cantidad de docentes, son adultos en periodo degenerativo profesional y adulto medio, es decir son quienes han descubierto su vocación a la docencia, manteniéndose estables en su profesión, conocen cual es el funcionamiento del sistema de educativo y regularmente son quienes permiten a los estudiantes encontrar su orientación vocacional acertada por su experiencia laboral.

3. Modalidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato ocasional	24	9,3	9,3	9,3
	Nombramiento provisional	24	9,3	9,3	18,7
	Nombramiento definitivo	209	81,3	81,3	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 7: Modalidad Laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

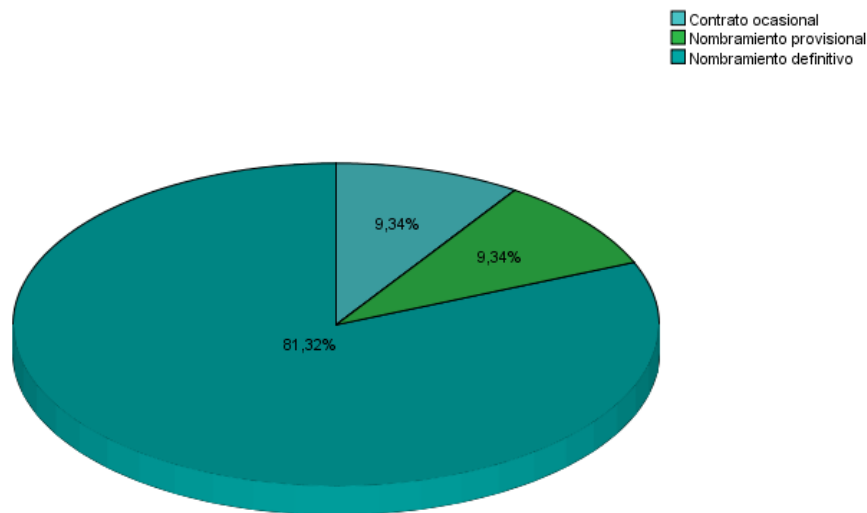


Ilustración 3: Modalidad Laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

De la población encuestada dentro de la Dirección Distrital 18D04, según se aprecia en la tabla y gráfico, el 81,32% representa a la modalidad laboral con nombramiento definitivo, que corresponde a 209 docentes encuestados, mientras que el 9,34% concierne a los docentes que laboran en las instituciones educativas bajo la modalidad laboral de contrato ocasional y en el mismo punto porcentual representa a los docentes que tienen nombramiento provisional.

Lo que demuestra que la mayoría de los docentes pertenecientes a la Dirección Distrital mantienen una dependencia laboral bajo la modalidad laboral de nombramiento definitivo, se podría determinar que este factor laboral coadyuva en el compromiso de los servidores que garantice una educación continua a los educandos; sin embargo, según resultados obtenidos este factor antagónicamente indica que un servidor que mantiene estabilidad tiene a ausentarse de su puesto de trabajo con mayor frecuencia, lo que impide que se logre cumplir con los objetivos Institucionales y el servicio educativo que se brinda al docente no garantiza una formación adecuada con visión a formar profesionales competentes.

4. Categoría docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Categoría G	156	60,7	60,7	60,7
	Categoría F	32	12,5	12,5	73,2
	Categoría E	19	7,4	7,4	80,5
	Categoría D	12	4,7	4,7	85,2
	Categoría C	38	14,8	14,8	100,0
Total		257	100,0	100,0	

Tabla 8: Categoría docente

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

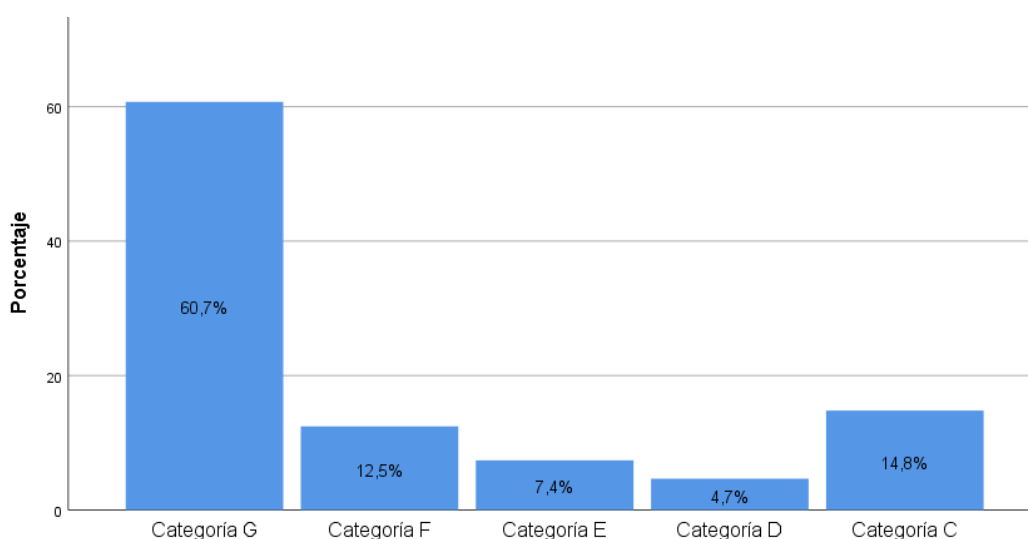


Ilustración 4: Categoría docente

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Como se aprecia en el gráfico y tabla expuesta, del total de la población docente encuestada, según las frecuencias se aprecia que la categoría G es la que más predomina en las instituciones educativas, la misma que representa el 60.7%, y en segundo lugar se encuentra la categoría C con una frecuencia de 38 encuestados y que porcentualmente representan el 14.8% de la población docente.

Es decir, se demuestra que en la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, la mayoría de los docentes que iniciaron su carrera profesional dentro del Ministerio de Educación permanecen en la categoría inicial del escalafón docente, esto puede deberse a que el personal no ha mostrado interés en la capacitación y formación profesional que les permita re categorizarse según lo que establece los requisitos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe – LOEI , considerando por su puesto que el 81.32% de la población encuestada están sujetos a la modalidad laboral de nombramiento definitivo.

5. Nivel de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Superior	4	1,6	1,6	1,6
	Tecnológico	6	2,3	2,3	3,9
	Tercer nivel	235	91,4	91,4	95,3
	Cuarto nivel	12	4,7	4,7	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 9: Niveles de Instrucción

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

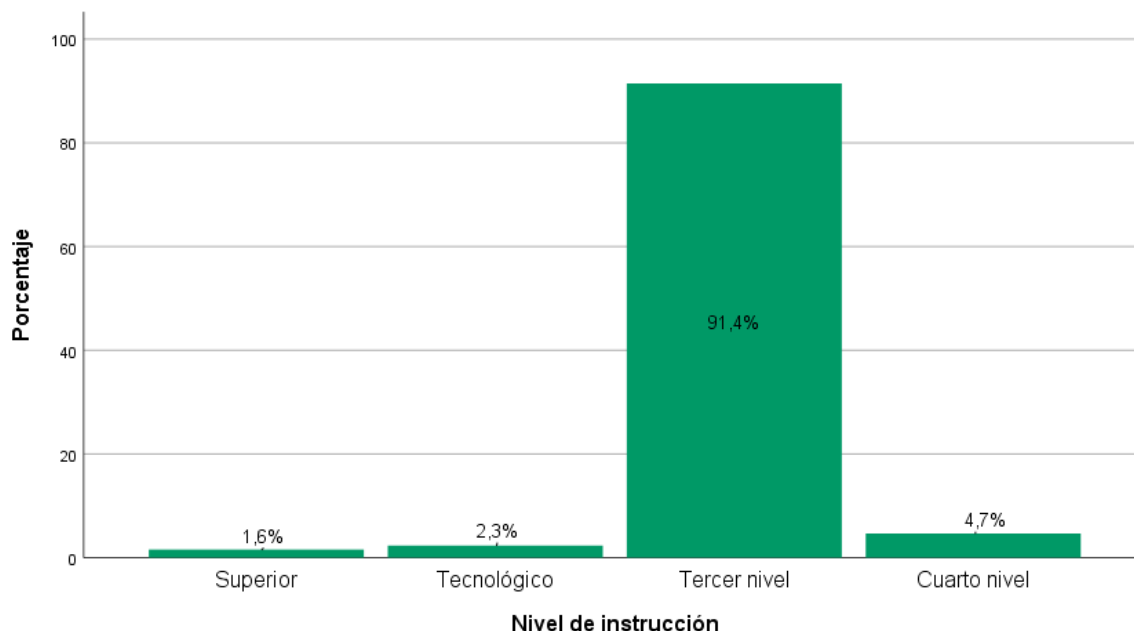


Ilustración 5: Nivel de Instrucción del Docente

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Del 100% de la población encuestada, se puede apreciar que con mayor frecuencia se repite el tercer nivel de instrucción, el mismo que representa el 91.4% del total, mientras que únicamente 12 casos han indicado que poseen cuarto nivel o están culminando el mismo, este nivel de instrucción representa el 4.7%; es importante además señalar que a pesar de ser un grupo de investigación que debe mantener un alto nivel de preparación académica, por ser formadores de futuros profesionales, existe 1.6% de docentes que culminaron solo el nivel Superior.

Lo que permite demostrar que los docentes que laboran para la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, son profesionales que en su mayoría han culminado una etapa académica inicial como formador de formadores, es decir poseen un título de tercer nivel sea éste dentro del área de educación u otro tipo de especialidad, y son pocos aquellos docentes que con una visión de crecimiento profesional continúan adquiriendo conocimientos y han logrado adquirir títulos de cuarto nivel relacionados a la gestión educativa o relacionada a la especialidad en la cual adquirió su nombramiento o inicio su carrera profesional.

6. Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero/a	46	17,9	17,9	17,9
	Casado/a	192	74,7	74,7	92,6
	Divorciado/a	19	7,4	7,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 10: Estado Civil

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

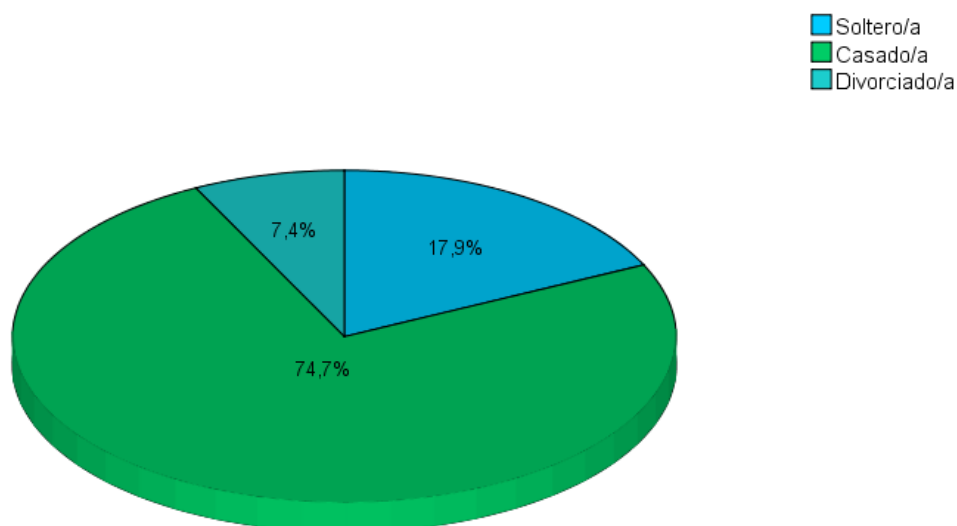


Ilustración 6: Estado Civil

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Del gráfico y tabla que se expone con mayor frecuencia se identifica que los docentes tienen un estado civil de casado/a, los mismos que representan el 74.7% del total de la población encuestada, mientras que en segundo lugar se encuentra el estado civil soltero/a, con una frecuencia de 46 casos que corresponden al 17.9%, no obstante, se han identificado casos de divorcios dentro de este grupo de investigación con un punto porcentual de 7.4%.

Lo que nos permite identificar que siendo este un grupo formador de profesionales, que coadyuvan e influyen de cierta manera en la toma de decisiones de los jóvenes a futuro, han sabido mantener su situación sentimental y legal estable, a pesar que son pocos los docentes que, sin conocimiento de causa, han decidido separarse de su pareja a quienes profesaron amor para toda la vida, éste no ha sido factor de desmotivación en su vida profesional.

7. Años de experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-1	41	16,0	16,0	16,0
	2-10	87	33,9	33,9	49,8
	11-25	91	35,4	35,4	85,2
	26 o más	38	14,8	14,8	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 11: Años de experiencia

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

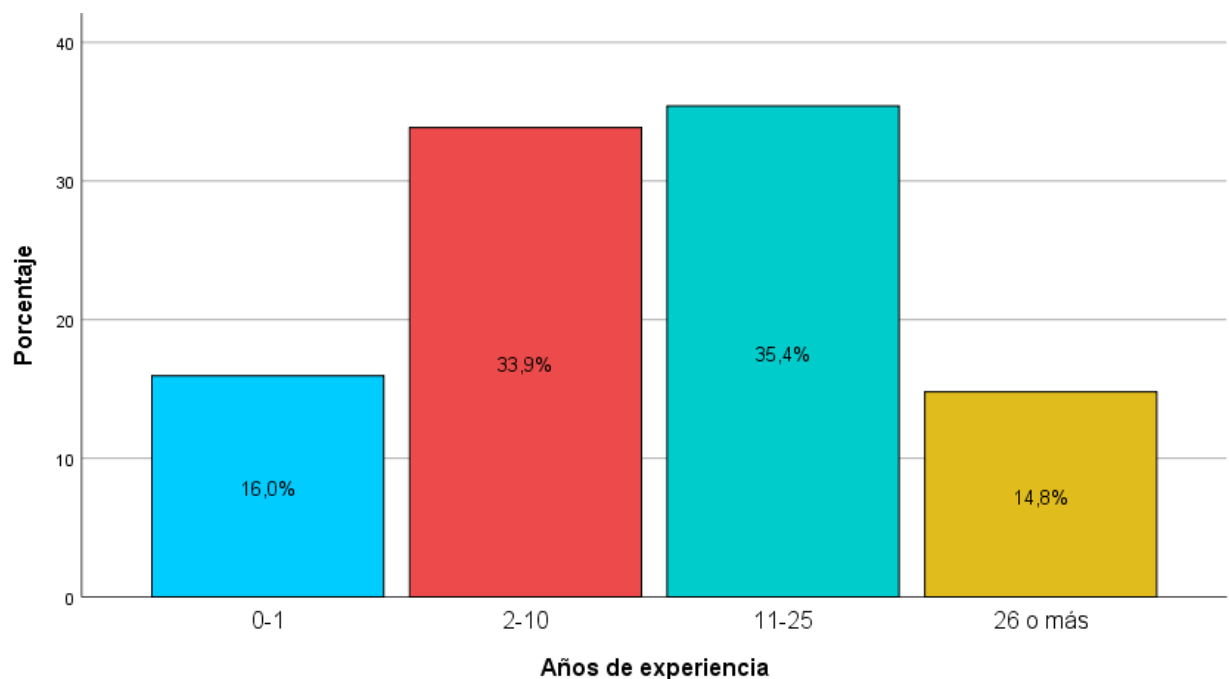


Ilustración 7: Años de experiencia

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Como se puede apreciar en el gráfico y tabla de frecuencia, existe dos grupos diferenciados en cuanto a los años de experiencia, aquellos que se encuentran dentro del grupo de 11 a 25 años de profesión como docente en la Dirección Distrital que corresponde al 35.4% y los docentes con 02 a 10 años de experiencia que representan el 33.9%; con una frecuencia de 38 casos y un punto porcentual de 14.8% se encuentran los docentes con más de 26 años de experiencia, quienes están finalizando su vida profesional.

Lo que permite determinar que los docentes en su gran mayoría están en su etapa de crecimiento docente, entregando los mejores años de su vida en formar emprendedores y jóvenes con ética profesional y un alto espíritu humano, normalmente este grupo de docentes ha ganado un nombramiento definitivo en las instituciones educativas y mantienen estabilidad laboral en su profesión; en las colas del gráfico están los docentes que han iniciado su vida profesional como docente sea por contratos ocasionales o nombramientos provisionales, y en el otro extremo los docentes que en muchos casos aspiran pronto jubilarse sea por la edad cumplida o porque cumplen los requisitos que la ley exige.

VARIABLE AUSENTISMO LABORAL

PREGUNTA 1: ¿Socializan al personal las políticas, normas y misión de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	37	14,4	14,4	14,4
	A veces	88	34,2	34,2	48,6
	Casi siempre	111	43,2	43,2	91,8
	Siempre	21	8,2	8,2	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 12: Conocimiento de la norma

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

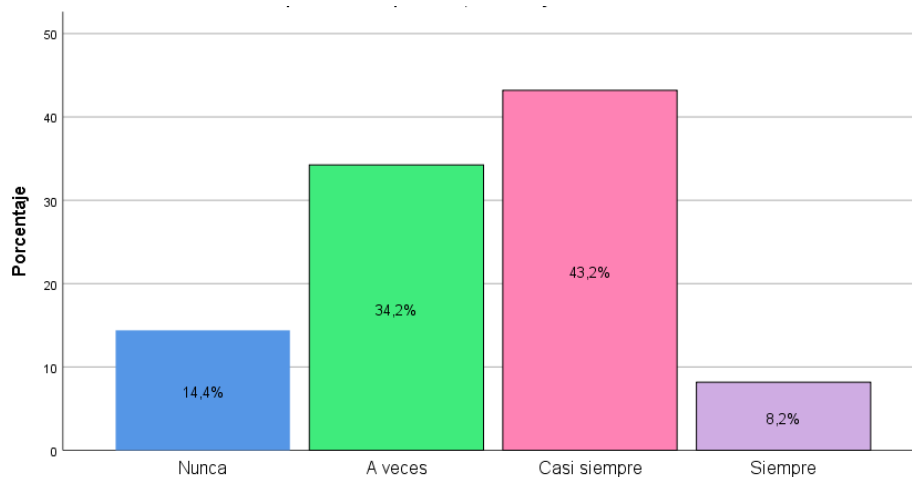


Ilustración 8: Conocimiento de la norma

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Según los datos receptados de la encuesta, el 43.2% de los encuestados manifiesta que casi siempre se les da a conocer las políticas, normas y misión de la institución, mientras que el 34,2% que representan a 88 encuestados, indican que a veces; No obstante, el 14.4%, es decir 37 docente manifiestan que nunca se les ha dado a conocer sobre políticas, normas y misión de su lugar de trabajo.

Es decir, las autoridades institucionales quienes son las responsables de la inducción y capacitación constante a su personal docente, por las diferentes responsabilidades que denota su cargo no le han dado mayor importancia a la socialización de reglamentos internos del Ministerio de Educación, sin embargo, por los resultados alcanzados la mayoría de los docentes conocen de las políticas y normas que regulan su comportamiento laboral y las consecuencias del incumplimiento a las mismas.

PREGUNTA 2: ¿Es consciente del nivel de ausentismo de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconoce	28	10,9	10,9	10,9
	A veces	75	29,2	29,2	40,1
	Casi siempre	102	39,7	39,7	79,8
	Siempre	52	20,2	20,2	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 13: Nivel de Ausentismo Laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

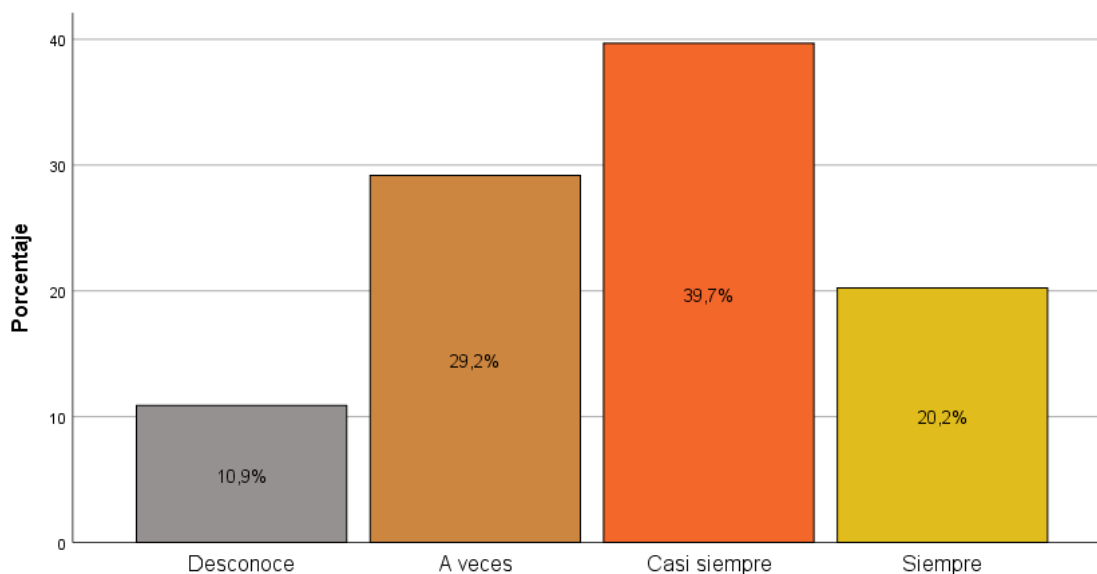


Ilustración 9: Nivel de Ausentismo Laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Como se puede apreciar en el gráfico y tabla, del total de la población encuestada, el 39.7% manifiesta que es casi siempre es consciente del nivel de ausentismo laboral que existe dentro de la institución, el 29.2% indica que a veces, mientras que el 10.9% que representan a 28 encuestados indican que desconoce del particular.

Es decir, la mayoría de docentes conoce y es consiente que por experiencia propia o por conocimiento del entorno laboral en el que desarrollan sus actividades, existe ausentismo laboral, ya sea por afectación en los resultados de sus metas laborales o descuido de sus estudiantes a cargo que tienden a ser controlados por otros docentes en ausencia del titular.

PREGUNTA 3: ¿Considera que la institución aplica políticas para reducirlo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	54	21,0	21,0	21,0
	A veces	49	19,1	19,1	40,1
	Casi siempre	125	48,6	48,6	88,7
	Siempre	29	11,3	11,3	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 14: Aplicación de políticas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

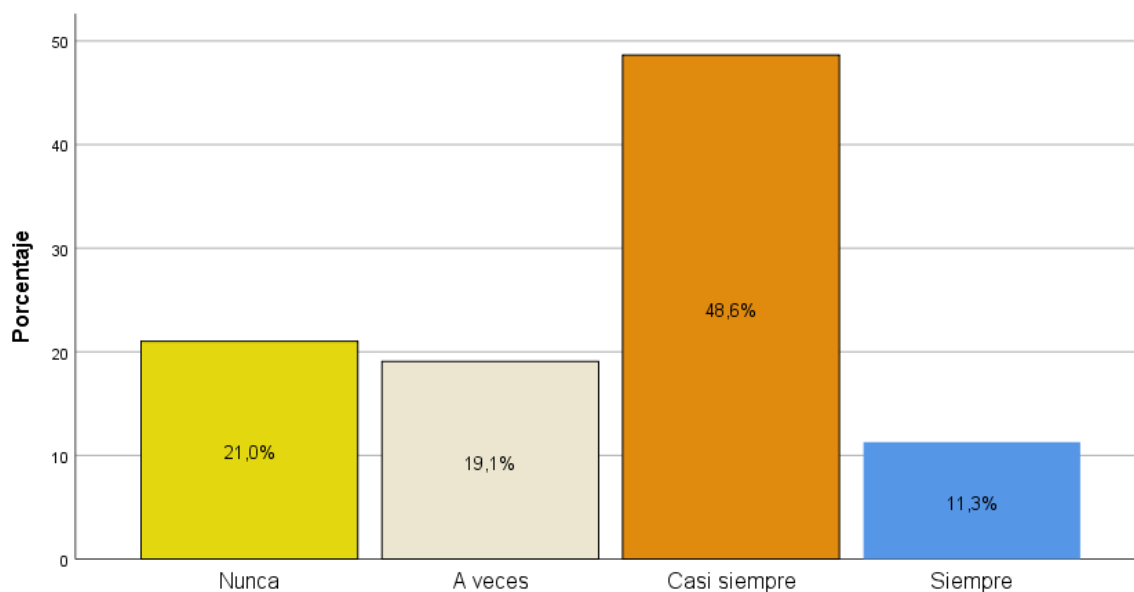


Ilustración 10: Aplicación de políticas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

De los datos obtenidos de la encuesta se identifica que el 48.6% del total de la población considera que la institución casi siempre aplica políticas que permitan reducir el ausentismo laboral, mientras que el 19.1% indica que a veces y el 21% que representan a 54 encuestados consideran que nunca se aplica políticas para reducir el ausentismo laboral de los docentes en las instituciones educativas.

De tal manera que si se verificaría en los archivos institucionales o en su defecto en los expedientes personales de los docentes es probable que no existan sanciones de régimen disciplinario por temas de ausentismo laboral, en especial de aquel que no ha sido justificado, considerando además que el Ministerio de Educación determinó un cronograma de vacaciones desde el inicio del año escolar que no puede ser modificado, los docentes no pueden acceder a permisos con cargo a vacaciones; por lo que la percepción del personal no se inclina en su gran mayoría a la aplicación de políticas que reduzcan el ausentismo laboral y al contrario esto denota que el compromiso laboral tienda disminuir.

PREGUNTA 4: ¿Cuántas ausencias registra en los últimos 6 meses de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	224	87,2	87,2	87,2
	1-2	23	8,9	8,9	96,1
	3-4	6	2,3	2,3	98,4
	5 o más	4	1,6	1,6	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 15: Número de ausencias laborales

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

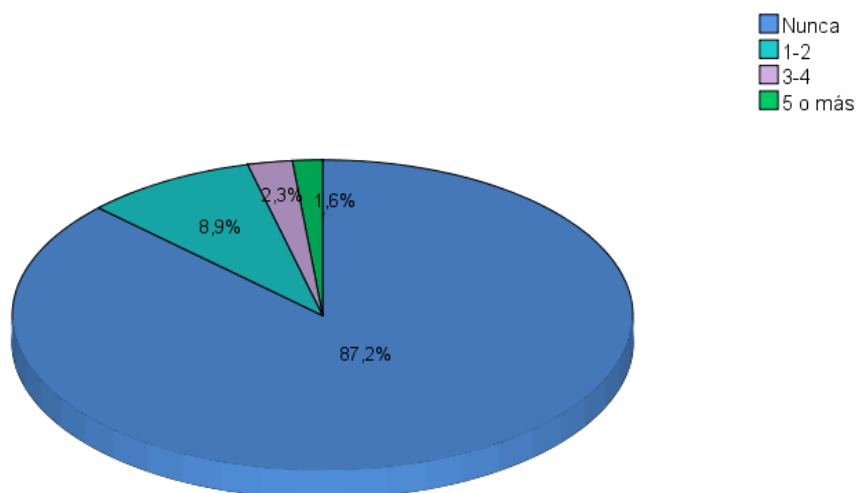


Ilustración 11: Número de ausencias laborales

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Como se puede apreciar en el gráfico y tabla, de la escala de Likert presentada a los encuestados, la opción nunca es la más frecuente, siendo el 87.2% del total de los encuestados es decir 224 docentes quienes han manifestado que dentro del segundo semestre del año 2019, no han registrado ausencias a su puesto de trabajo, mientras que el 8.9% indica haber faltado de 1 a 2 ocasiones dentro de este periodo de tiempo, y el 1.6% que representan a 4 docentes han indicado que faltaron de 5 o más ocasiones.

Los resultados alcanzados indican que la mayoría de los docentes, están comprometidos con su profesión y reconocen que su ausencia al puesto de trabajo puede llegar a perjudicar la educación continua de los docentes, por lo que sujetos a su jornada de trabajo respetan su cronograma escolar y no se ausentan de su puesto de trabajo.

PREGUNTA 5: ¿Cuál es la principal causa de ausentismo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Enfermedad	110	42,8	42,8	42,8
	Permiso personal	65	25,3	25,3	68,1
	Calamidad doméstica	73	28,4	28,4	96,5
	Apatía laboral	9	3,5	3,5	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 16: Causa de ausentismo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

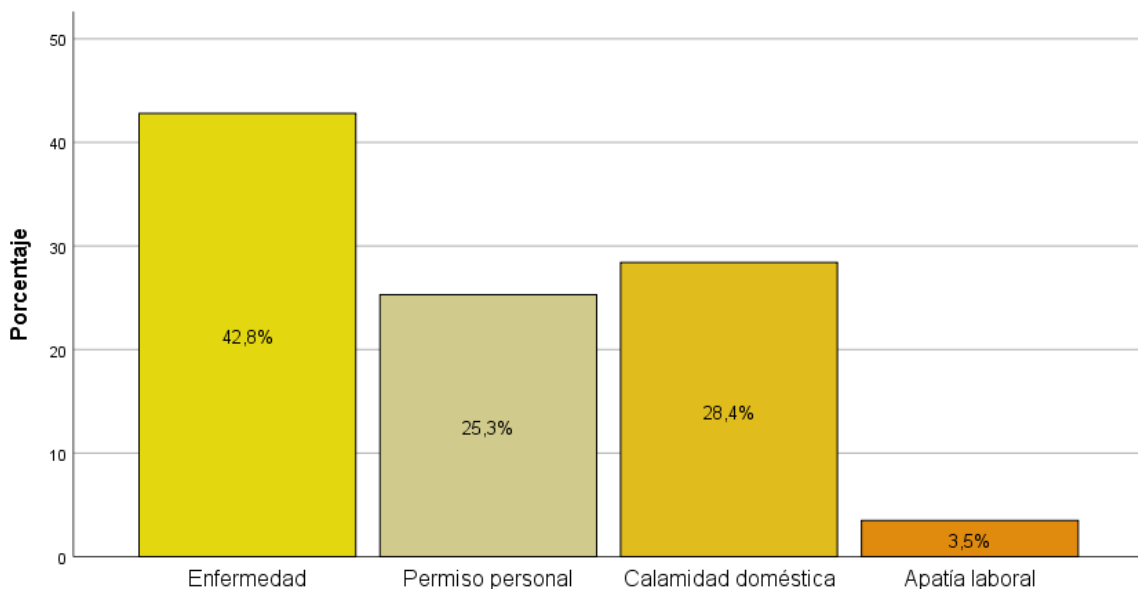


Ilustración 12: Causa de ausentismo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

En base a los datos obtenidos en la encuesta, se aprecia que una de las causas de ausentismo laboral con mayor frecuencia es el factor enfermedad, que representa el 42.8% del total de docentes encuestados, 73 docentes que constituyen el 28.4% indican que la causa de su ausentismo laboral se debe a una calamidad doméstica, a su vez el 25.3%

aducen que el ausentismo laboral se debe a factores personales, no obstante, el 3.5% que corresponde a 9 docentes indican que se debe a la apatía laboral.

Resultados que permiten indicar que la principal causa para que la mayoría de los docentes de la Dirección Distrital se hayan ausentado de su puesto de trabajo, se debe a una enfermedad que le ha impedido cumplir con sus obligaciones profesionales; por datos obtenidos a través de una entrevista con las autoridades institucionales, manifiestan que regularmente los docentes que han faltado por una calamidad doméstica, son aquellos que tienen hijos menores de 5 años, es importante además considerar que la jornada de un docente consta únicamente de 6 horas pedagógicas y el resto de tiempo lo complementan en su casa con otro tipo de responsabilidades.

PREGUNTA 6: ¿Ha faltado a su trabajo por alguna enfermedad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	12,1	12,1	12,1
	A veces	106	41,2	41,2	53,3
	Casi siempre	116	45,1	45,1	98,4
	Siempre	4	1,6	1,6	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 17: Faltas por enfermedad

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

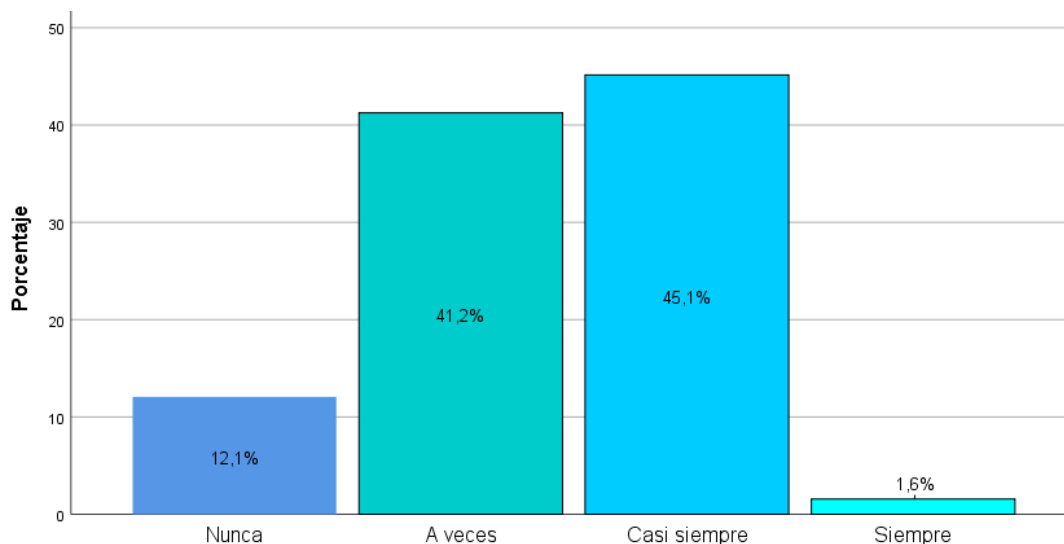


Ilustración 13: Faltas por enfermedad

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

De los datos obtenidos de la encuesta se identifica que, el 45.1% del total de encuestados, que corresponde a 116 docentes han manifestado que casi siempre han faltado a su puesto de trabajo debido a una enfermedad, el 41.2% indica que a veces la causa de su ausencia se debió a una enfermedad, mientras que el 1.5% indico que siempre y el 12.1% dijo que nunca.

Estos resultados permiten corroborar los datos receptados en la pregunta anterior, en la que se dio a conocer que la principal causa de ausentismo de los docentes en las instituciones educativas, es una enfermedad. Según se ha verificado en los expedientes personales los certificados médicos entregados como documento habilitante para justificar sus faltas provenían de un centro de salud privado, sin embargo, en virtud que la normativa y políticas del Ministerio de Educación exigen que todo certificado médico emitido por un médico particular con igual o mayor a 24 horas de reposo sean abalizados por el IESS, los últimos certificados entregados provienen de centros de salud pública.

PREGUNTA 7: ¿Con qué frecuencia usted tiene una calamidad doméstica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	12,8	12,8	12,8
	A veces	141	54,9	54,9	67,7
	Casi siempre	67	26,1	26,1	93,8
	Siempre	16	6,2	6,2	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 18: Calamidad domestica

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

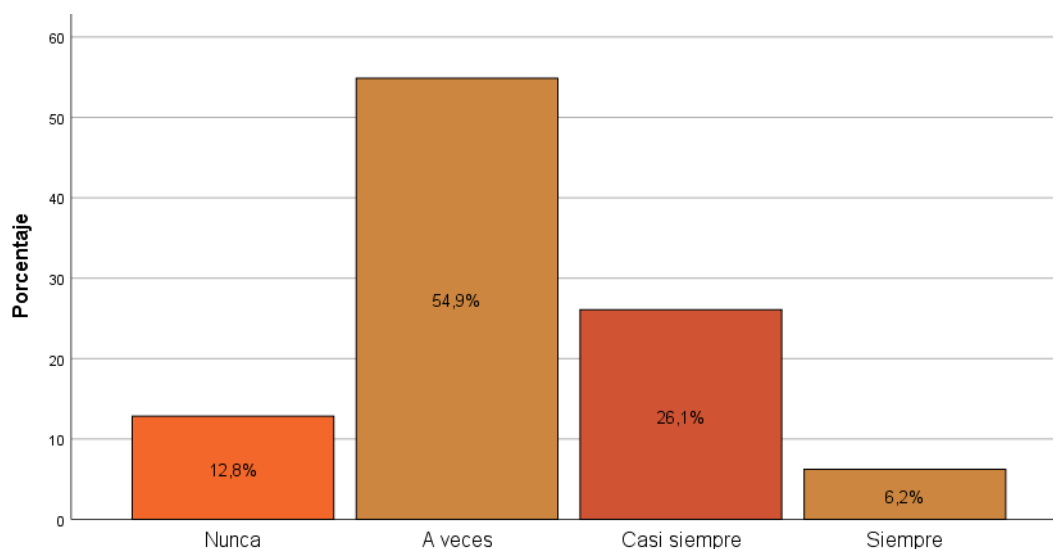


Ilustración 14: Calamidad doméstica

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

De los datos receptados con la encuesta, se pueden evidenciar que, del cien por ciento de la población, el 54.9% manifiesta que ha padecido una calamidad doméstica algunas veces, el 26.1% indica que casi siempre ha atravesado por una calamidad doméstica, mientras que el 12.8% nunca ha padecido de una.

Los resultados, pueden connotar que la mayoría de los docentes no atraviesan por calamidades domesticas con frecuencia, sin embargo, se recalca que una de las principales razones por las que un docente tiende a ausentarse de su puesto de trabajo por esta situación se debe a que sus hijos regularmente menores de 5 años se encuentran delicados de salud.

PREGUNTA 8: ¿Se ve afectado en su trabajo diario, debido a las ausencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	3,9	3,9	3,9
	A veces	10	3,9	3,9	7,8
	Casi siempre	110	42,8	42,8	50,6
	Siempre	127	49,4	49,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 19: Afectación en su trabajo por las ausencias

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

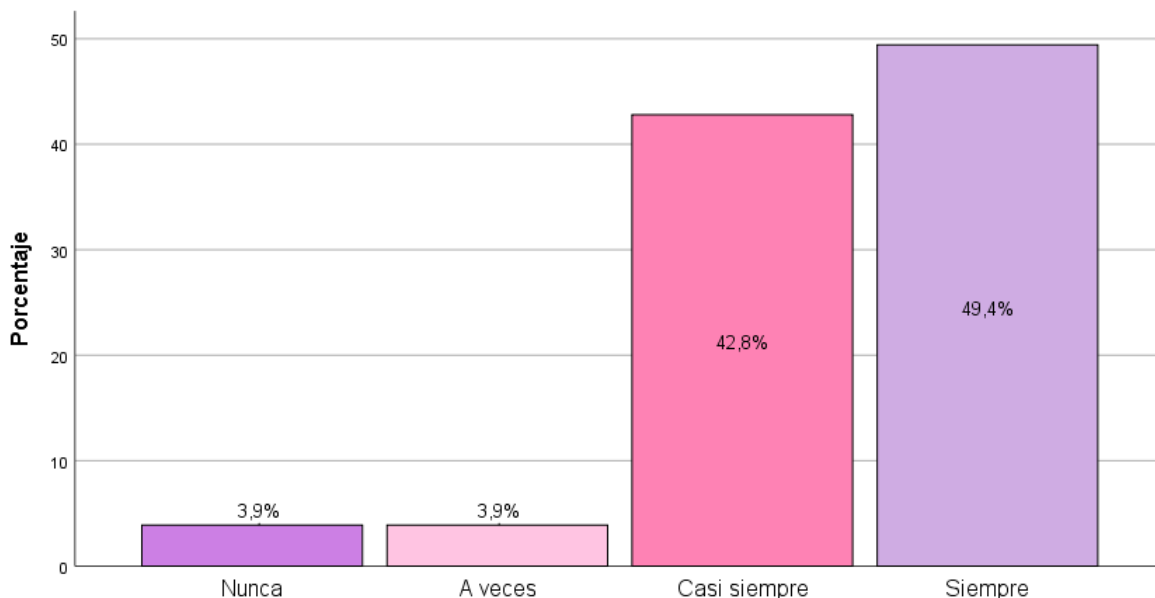


Ilustración 15: Afectación en su trabajo por las ausencias

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

De los datos obtenidos de la encuesta se puede apreciar que el 49.4% del total de población docente considera que sin duda alguna los ausentismos laborales por parte de sus compañeros de trabajo siempre afectan su jornada de trabajo, el 42.8% piensa que esta afectación es casi siempre mientras que únicamente el 7.8% restante supone que no podría afectarse el trabajo de otros por la ausencia del personal.

Indudablemente si analizamos el tipo de servicio que el Ministerio de Educación brinda y el rol que desempeñan los docentes se podría determinar que el ausentismo laboral de aquellos puede llegar a afectar no solo a la planificación de otros docentes como se ha evidenciado en los resultados alcanzados, la falta de un docente implica que otro tenga doble carga laboral, más esfuerzo físico e intelectual a fin de resguardar los objetivos institucionales: sin embargo hay que considerar también que además los docentes son quienes interrumpen su educación y por ende su desarrollo académico no es de calidad.

PREGUNTA 9: ¿Justifica usted con documentos estas faltas según lo estipula la ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	1,6	1,6	1,6
	A veces	30	11,7	11,7	13,2
	Casi siempre	97	37,7	37,7	51,0
	Siempre	126	49,0	49,0	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 20: Justificación de faltas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

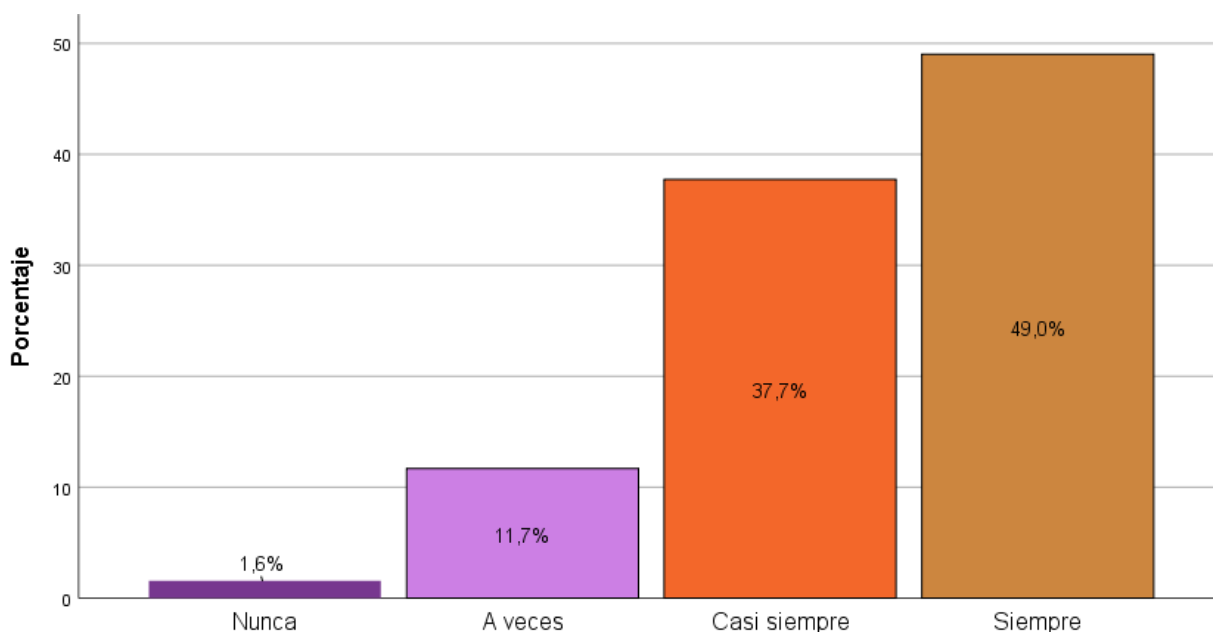


Ilustración 16: Justificación de faltas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Según la tabla de datos obtenidos, el valor “siempre”, se repite con mayor frecuencia, es decir el 49% de los docentes manifiestan que entregan la documentación habilitante a fin de justificar sus faltas en su lugar de trabajo, el 37,7% indican que casi siempre entregan la

documentación que justifica sus ausencias laborales; mientras que, solo el 1.6% indicó que nunca lo hace.

Lo que nos permite deducir que la mayor parte de los docentes entregan los documentos que respalde la justificación de su ausentismo en el trabajo, dentro del plazo que la norma lo estipula en este caso dentro de los 3 días de ocurrido el hecho, sin embargo, a pesar que el no hacerlo incurriría en una falta de régimen disciplinario, hay docentes que no lo hacen, según refieren las autoridades institucionales en las entrevistas realizadas indican además que son los inspectores quienes exigen que estos documentos sean entregados a la autoridad y evitar descuentos económicos y en especial molestias innecesarias que generan un mal clima laboral dentro de las instituciones educativas.

PREGUNTA 10: ¿Se atrasa a su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	107	41,6	41,6	41,6
	A veces	104	40,5	40,5	82,1
	Casi siempre	40	15,6	15,6	97,7
	Siempre	6	2,3	2,3	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 21: Atrasos laborales

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

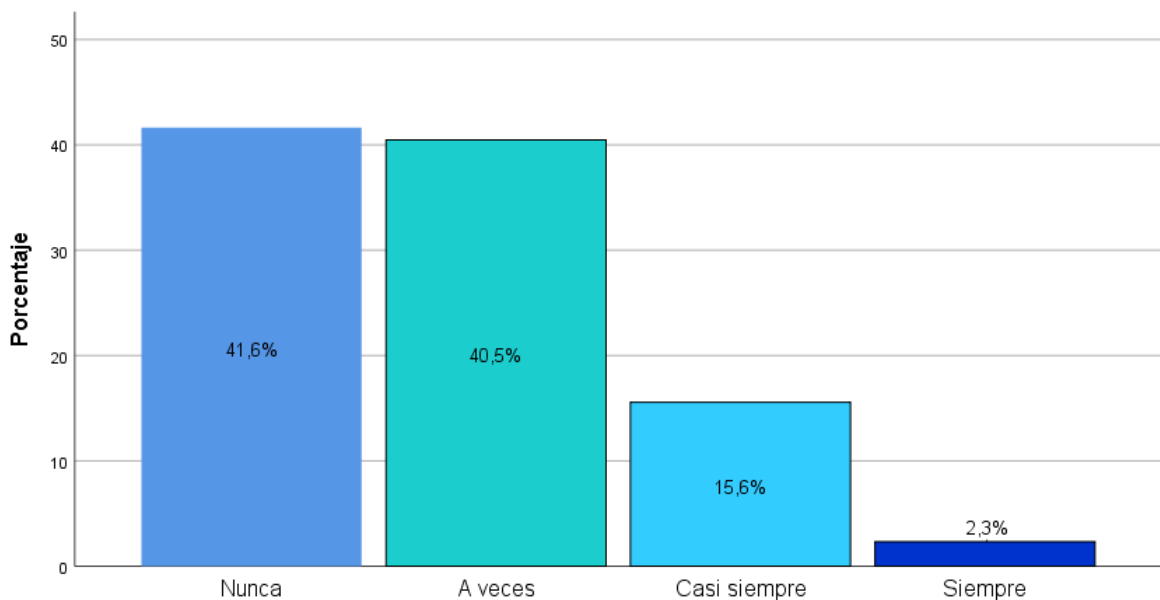


Ilustración 17: Atrasos laborales**Fuente:** Encuesta**Elaborado por:** Freire M, (2019)**Análisis e Interpretación**

Según los datos obtenidos en la encuesta, el 41.6% de los docentes manifiestan que nunca se atrasan a su lugar de trabajo, el 40.5% indica que a veces han llegado atrasado a su puesto de trabajo, mientras que únicamente el 2.3%, que representan a 6 docentes indicaron que siempre se atrasan.

Es decir, los resultados permiten deducir que la mayoría de docentes no se atrasa a su lugar de trabajo y cumplen con la jornada establecida, y son pocos quienes por situaciones de ubicación de los establecimientos, movilizaciones u otras causas llegan tarde a su puesto de trabajo; es importante mencionar que los atrasos también son considerados como ausentismo laboral, en virtud que el personal está incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, o sus responsabilidades adquiridas como docente ganador de concurso en relación a la jornada laboral docente.

PREGUNTA 11: ¿Cuál es el promedio de sus atrasos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca se atrasa	107	41,6	41,6	41,6
	1-2	98	38,1	38,1	79,8
	3-4	28	10,9	10,9	90,7
	5 o más	24	9,3	9,3	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 22: Promedio de atrasos**Fuente:** Encuesta**Elaborado por:** Freire M, (2019)

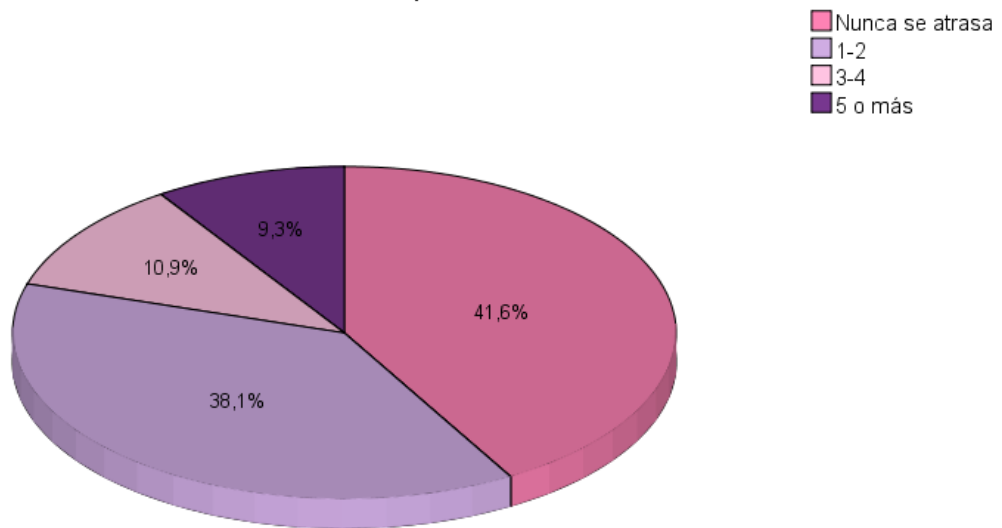


Ilustración 18: Promedio de atrasos

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

En concordancia con los resultados alcanzados en las tablas anteriores, se puede apreciar que el 41.6%, del total de la población docente nunca se atrasa, mientras que, el 38.1% indicó que sus atrasos promedian entre 1 a 2 dentro del periodo de investigación, el 10.9% que representan a 28 docentes señaló que su promedio de atrasos va de los 3 a 4 y finalmente solo el 9.3% restante se ha atrasado 5 o más veces a su lugar de trabajo en el segundo periodo del año 2019.

Por lo que se puede apreciar el promedio de atrasos de los docentes de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, es relativamente bajo, es decir, que la mayoría de los docentes cumplen con sus responsabilidades y tienen compromiso en su puesto de trabajo en especial con los docentes a cargo para quienes garantizan una educación continua e ininterrumpida.

PREGUNTA 12: ¿En alguna ocasión ha sido la actitud de su jefe, el motivo de su ausencia laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	53	20,6	20,6	20,6
	A veces	86	33,5	33,5	54,1
	Casi siempre	86	33,5	33,5	87,5
	Siempre	32	12,5	12,5	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 23: Actitud del jefe, motivo de ausencia laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

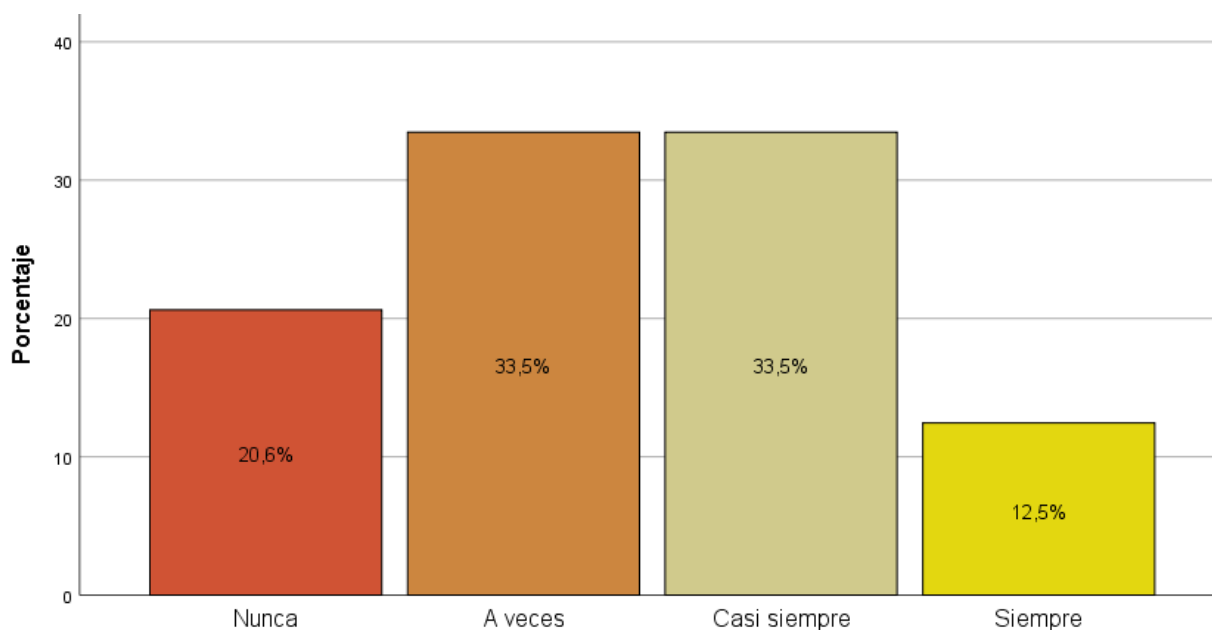


Ilustración 19: Actitud del jefe, motivo de ausencia laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

De los datos obtenidos en la encuesta, el 33.5% de la población docente manifestó que efectivamente la actitud del jefe casi siempre ha sido una causa para que en alguna ocasión se haya ausentado de su puesto de trabajo, en el mismo punto porcentual indican que a

veces, esta ha sido una razón para el ausentismo laboral, no obstante, el 12.5% que representan a 32 docentes señalaron que la actitud de la autoridad institucional siempre ha sido la causa para que se genere ausentismo laboral en el personal. A su vez el 20.6% indicó que la actitud de su autoridad institucional no es un motivo para no presentarse a laborar o abandonar su puesto de trabajo.

Los resultados alcanzados permitieron determinar que la mayoría de las ausencias al trabajo por parte del personal docente de la Dirección Distrital están influenciadas por la actitud que toma su autoridad institucional; no contar con un clima laboral favorable conlleva que los docentes no puedan desarrollarse profesionalmente de la mejor manera dentro de su ambiente de trabajo y muchas ocasiones tiendan a ausentarse incluso por apatía laboral.

PREGUNTA 13: ¿Considera que su trabajo es rutinario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	72	28,0	28,0	28,0
	A veces	43	16,7	16,7	44,7
	Casi siempre	98	38,1	38,1	82,9
	Siempre	44	17,1	17,1	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 24: Trabajo rutinario

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

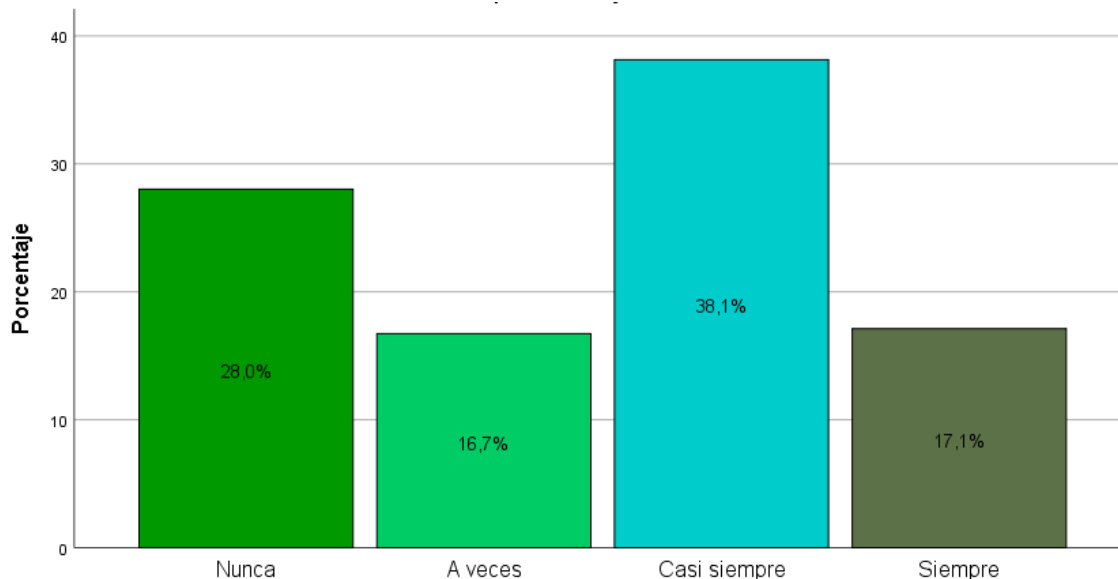


Ilustración 20: Trabajo rutinario

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Como se aprecia en la tabla y gráfico expuesto, 98 docentes que representan el 38.1% del total de la población encuestada, manifestó que casi siempre su trabajo es rutinario, mientras que el 28% de los mismos antagónicamente indicó que nunca considera a su trabajo como rutinario.

Es decir, los resultados obtenidos con la encuesta permiten determinar que la mayoría de los docentes considera que su trabajo como profesional con rol en la formación de profesionales, se ha convertido en una rutina; muchos docentes ganadores de concurso en la especialidad de educación general llevan varios años encerrados en un aula, impartiendo la misma cátedra a varias generaciones sin buscar la manera de innovar o mejorar la metodología docente que permita impulsar el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje y sea cada día una nueva experiencia con resultados de excelencia.

PREGUNTA 14: ¿Con qué frecuencia se ausentan sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	6,6	6,6	6,6
	A veces	80	31,1	31,1	37,7
	Casi siempre	82	31,9	31,9	69,6
	Siempre	78	30,4	30,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 25: Ausentismo de compañeros de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

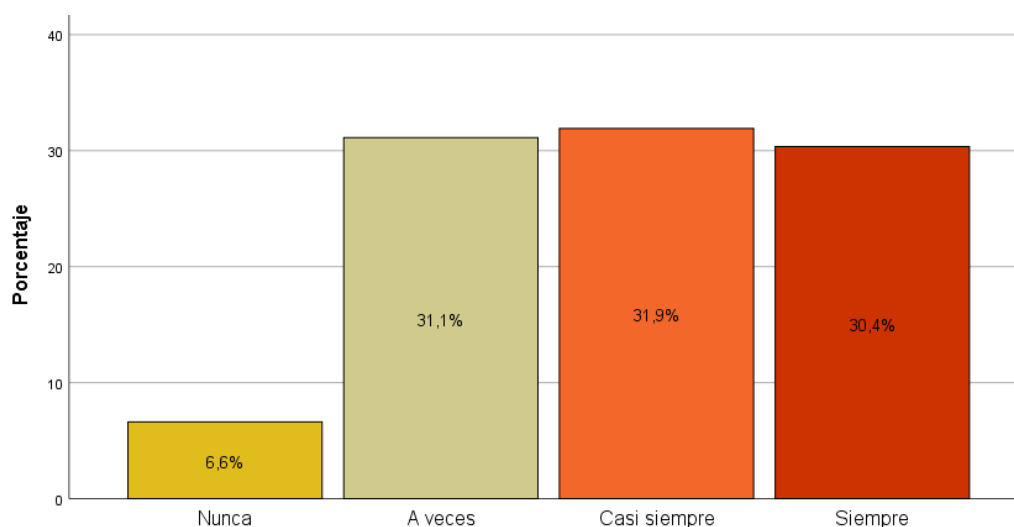


Ilustración 21: Ausentismo de compañeros de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

De los datos obtenidos en la encuesta, se determina que el 31.9% de los docentes de las instituciones educativas perciben que casi siempre sus compañeros de trabajo se ausentan de su puesto de trabajo, el 30.4% de los mismos indicó que sus compañeros siempre se ausentan al trabajo, mientras que solo el 6.6% indicó que sus compañeros nunca se ausentan de su lugar de trabajo.

Resultados que permiten deducir que la mayoría de los docentes consideran que sus compañeros de trabajo tienden a ausentarse de su puesto de trabajo con frecuencia lo que afecta el cumplimiento de objetivos institucionales y por ende generan un mal clima laboral, que interrumpen el servicio de educación que brindan a la comunidad educativa.

PREGUNTA 15: ¿La institución sanciona al personal por el ausentismo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	43	16,7	16,7	16,7
	A veces	52	20,2	20,2	37,0
	Casi siempre	95	37,0	37,0	73,9
	Siempre	67	26,1	26,1	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 26: Sanciones por ausentismo laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

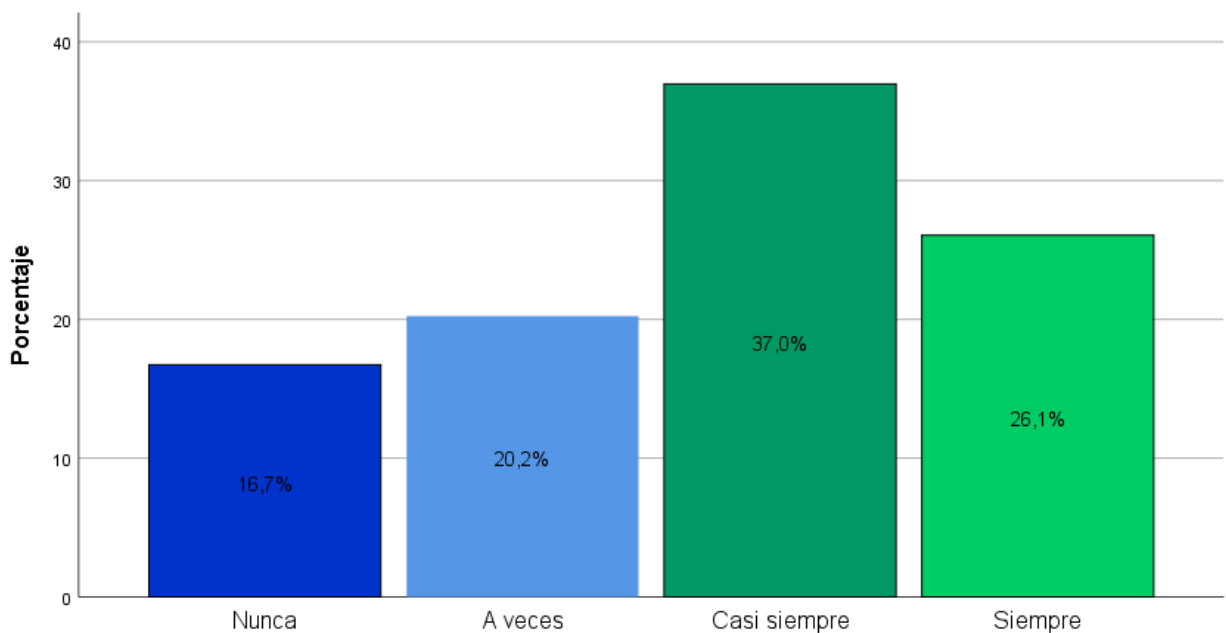


Ilustración 22: Sanciones por ausentismo laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Los datos receptados a través de la encuesta indican que el 37% de los docentes consideran que la autoridad institucional casi siempre sanciona al personal que se ausenta de su trabajo, el 26.1% indica que estas sanciones se dan siempre en la institución, no obstante, el 16.7% indicó que la institución nunca sanciona al personal por su ausentismo laboral.

Lo que nos permite deducir que la mayoría de los docentes consideran que cuando existe ausentismo laboral que no ha sido justificado por parte de la autoridad institucional, el personal es sancionado bajo el régimen disciplinario que rige en el Ministerio de Educación, según lo que indica la autoridad, la principal causa por la que los docentes han sido sancionados con amonestaciones verbales y escritas son los atrasos frecuentes o en ocasiones el abandono injustificado de su puesto de trabajo por asuntos particulares que no son notificados a la autoridad.

PREGUNTA 16: ¿Los estudiantes notan la ausencia del docente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,4	,4	,4
	A veces	9	3,5	3,5	3,9
	Casi siempre	40	15,6	15,6	19,5
	Siempre	207	80,5	80,5	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 27: Percepción de ausencia del docente

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

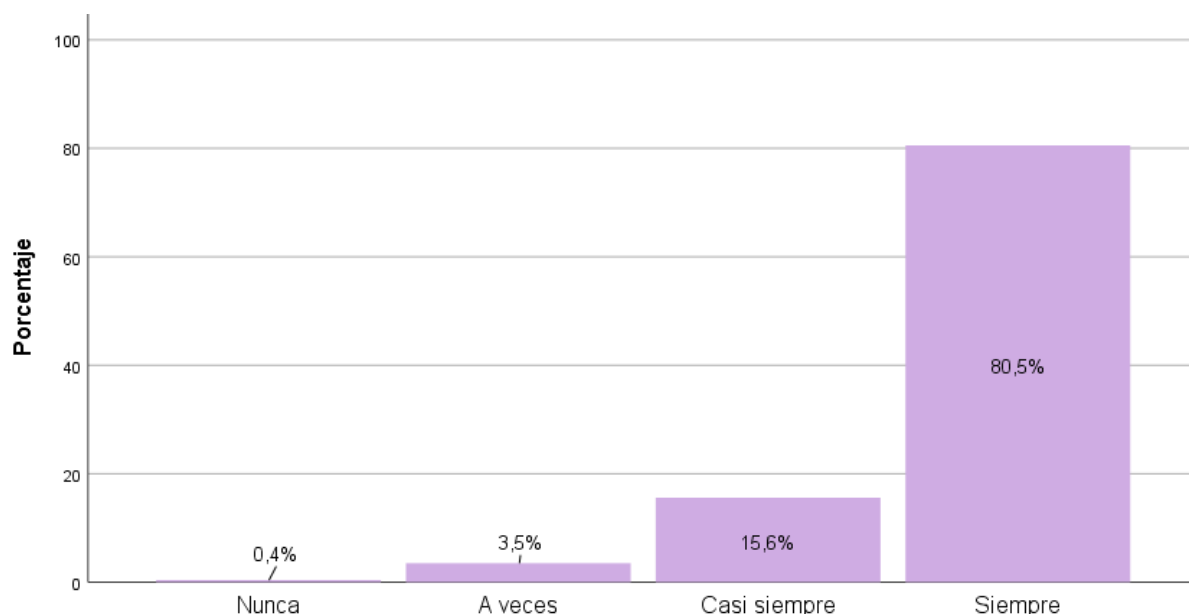


Ilustración 23: Percepción de ausencia del docente

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Los datos receptados a través de la encuesta indican que el 80.5% de los docentes conocen que los estudiantes notan la ausencia del profesional en las aulas, el 15.5% indicaron que casi siempre los estudiantes notan la ausencia del docente y solo el 0.4% indicó que nunca lo hacen.

Es decir, los resultados permiten demostrar que los estudiantes en su mayoría notan que el docente no asistió a laborar, esto en razón que a pesar que la cultura del estudiante lo conlleva a festejar por perder horas de clase, saben que esto perjudica su educación continua, y a fin de cumplir con una planificación tengan trabajos acumulados en lo posterior que es mal acogido por parte de los padres de familia de los docentes.

PREGUNTA 17: ¿Considera usted que existe una afectación en los estudiantes a causa del ausentismo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,4	,4	,4
	A veces	54	21,0	21,0	21,4
	Casi siempre	3	1,2	1,2	22,6
	Siempre	199	77,4	77,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 28: Afectación de estudiantes por el ausentismo laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

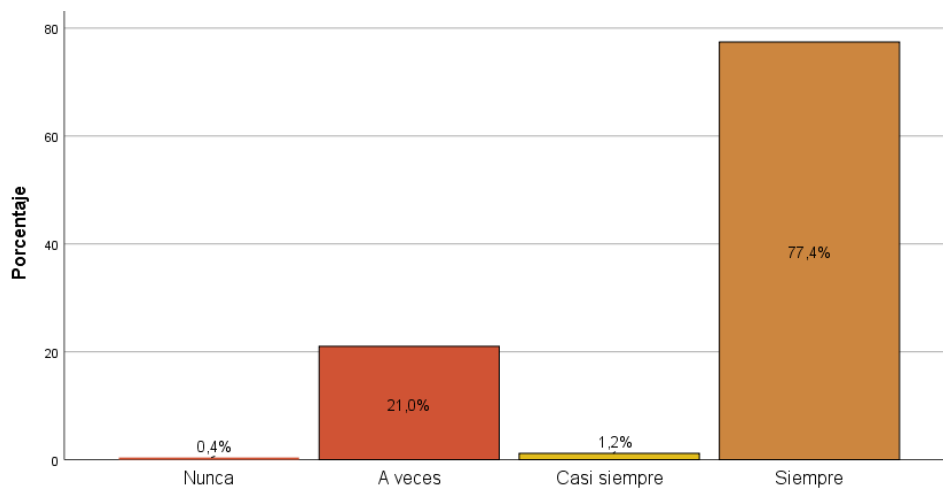


Ilustración 24: Afectación de estudiantes por el ausentismo laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Según los datos de la encuesta, se puede apreciar que el 77.4% del total de la población docente encuestado afirma que los estudiantes siempre son afectados debido al ausentismo laboral de los docentes, 21% indicó que esta afectación se da a veces y el 0.4% manifestó que el ausentismo laboral docente no afecta a los estudiantes.

Es decir, los resultados alcanzados permiten deducir que los estudiantes independientemente del nivel al que pertenezca siempre serán afectados debido al

ausentismo laboral, la pérdida de clases interrumpe la planificación de formación académica y el docente recibe una educación interrumpida con vacíos en su formación.

PREGUNTA 18: ¿Siento que la institución me brinda estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	44	17,1	17,1	17,1
	A veces	11	4,3	4,3	21,4
	Casi siempre	102	39,7	39,7	61,1
	Siempre	100	38,9	38,9	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabla 29: Estabilidad Laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

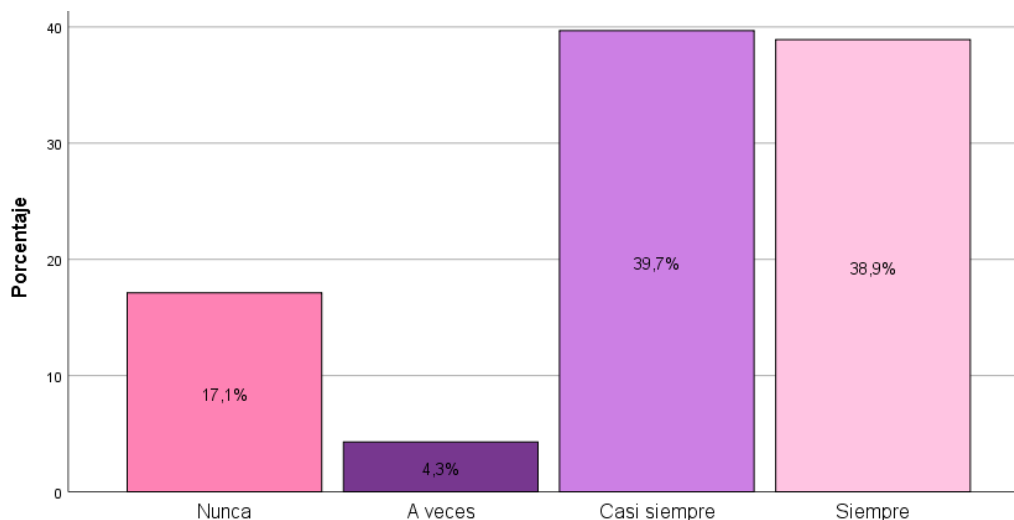


Ilustración 25: Estabilidad Laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Freire M, (2019)

Análisis e Interpretación

Como se puede apreciar en el gráfico y tabla expuesta, se aprecia que el 38.9% del docente consideran que tienen estabilidad laboral en la Institución, el 39.7% manifestó que este sentir es casi siempre, mientras que el 17.1% que representan a 44 docentes considera que no existe estabilidad laboral en el Ministerio de Educación.

Por lo que se puede deducir que la mayoría de los docentes sienten que mantiene estabilidad laboral en su puesto de trabajo, sin embargo hay docentes que por las diferentes circunstancias ya acontecidas con varios docentes que a pesar de haber tenido nombramiento definitivo han salido destituidos por situaciones de acoso o maltrato a los estudiantes, sienten temor y consideran que no tiene estabilidad, además es importante mencionar que hay docentes que son partes del ministerio de docentes bajo una modalidad laboral e contrato ocasional y nombramientos provisionales, que no les garantiza permanecer muchos años en la institución.

PRUEBA PARA LA VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

Comprobación de la Hipótesis por prueba chi_Cuadrado (X2)

Análisis: Se han considerado relevantes lo factores sociodemográficos: edad, género, nivel de instrucción, modalidad laboral y tiempo de servicio; Mientras que se escoge las preguntas 11,12, 17, 18 del cuestionario por la importancia vinculada con la Hipótesis.

Pregunta

¿Los factores sociodemográficos están asociados al ausentismo laboral del personal docente en las instituciones educativas fiscales?

Hipótesis

Los factores sociodemográficos se asocian al ausentismo laboral del personal docente en las instituciones educativas fiscales.

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 = No hay asociación entre las variables.

$$H_0: O_i = E_i$$

H_1 = Hay asociación entre las variables.

$$H_1: O_i \neq E_i$$

2. Nivel de significancia

Se ha escogido un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Estadístico para la prueba de hipótesis

La selección de la prueba estadística adecuada para la prueba de hipótesis se fundamenta en los siguientes aspectos:

- Las variables son de tipo nominal y ordinal.
- Se busca realizar un análisis de asociación de variables.
- El estadístico a utilizar es Chi cuadrado.

4. Regla de decisión

- Se valida H_0 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

- Se valida H_1 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} \leq \alpha$$

5. Cálculo

El cálculo se realiza utilizando el programa estadístico SPSS, mediante los siguientes pasos:

5.1. Crear la base de datos

Base de datos.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Modalidad	Numérico	8	0	Modalidad laboral	{1, Contrato...	Ninguna	14	Derecha	Nominal	Entrada
2	Género	Numérico	8	0	Género	{1, Masculin...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Edad	Numérico	8	0	Grupo de edad	{1, 18-35}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Categoría	Numérico	8	0	Categoría doce...	{1, Categori...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Instrucción	Numérico	8	0	Nivel de instruc...	{1, Superior}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Estado	Numérico	8	0	Estado civil	{1, Soltero/a...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Experiencia	Numérico	8	0	Años de experi...	{1, 0-1}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Socialización	Numérico	8	0	Socializan al p...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	Conciencia	Numérico	8	0	Es conciente d...	{1, descono...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Políticas	Numérico	8	0	Considera que l...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	Ausencias	Numérico	8	0	Cuántas ausen...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Causas	Numérico	8	0	Cuál es la princ...	{1, Enferme...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
13	Enfermedad	Numérico	8	0	Ha faltado a su...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	Calamidad	Numérico	8	0	Con qué frecue...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	Afectación	Numérico	8	0	Se ve afectado ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	Justificación	Numérico	8	0	Justifica usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	Atrasos	Numérico	8	0	Se atrasa a su ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	Promedioatr...	Numérico	8	0	Cuál es el prom...	{1, Nunca s...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	Actitudjefe	Numérico	8	0	En alguna ocas...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	Trabajorutin...	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	Ausenciaco...	Numérico	8	0	Con qué frecue...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	Sanciones	Numérico	8	0	La institución s...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	Estudiantes...	Numérico	8	0	Los estudiante...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	Afectacióna...	Numérico	8	0	Considera uste...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

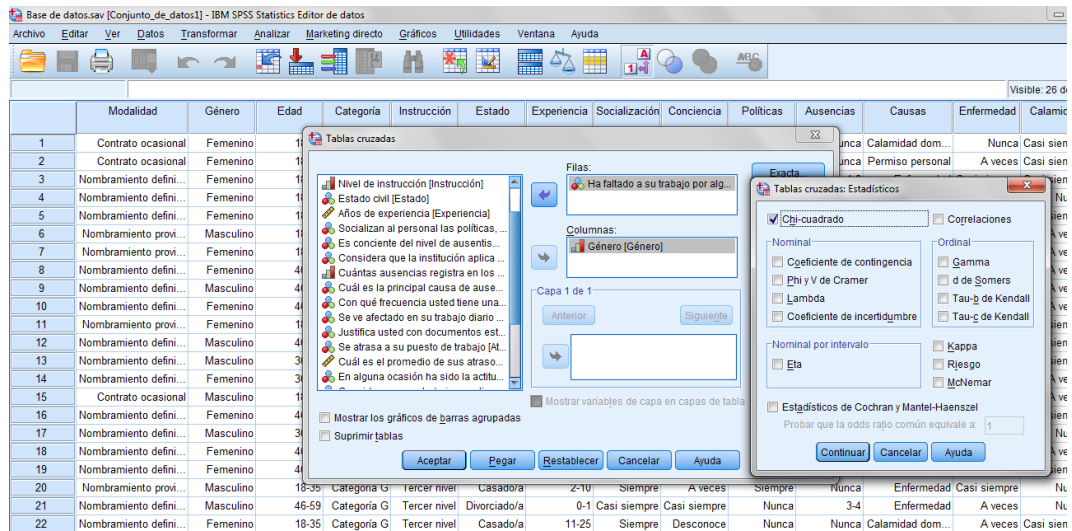
5.2. Ingresar los datos

Base de datos.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Modalidad	Género	Edad	Categoría	Instrucción	Estado	Experiencia	Socialización	Conciencia	Políticas	Ausencias	Causas
1	Contrato ocasional	Femenino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Soltero/a	0-1	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Calamidad dom...
2	Contrato ocasional	Femenino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Casado/a	0-1	A veces	A veces	A veces	Nunca	Permiso personal
3	Nombramiento defini...	Femenino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Soltero/a	11-25	Nunca	Desconoce	A veces	1-2	Enfermedad
4	Nombramiento defini...	Femenino	18-35	Categoría G	Cuarto nivel	Soltero/a	2-10	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Enfermedad
5	Nombramiento defini...	Femenino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Soltero/a	2-10	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Enfermedad
6	Nombramiento provi...	Masculino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Casado/a	2-10	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Permiso personal
7	Nombramiento provi...	Femenino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Soltero/a	2-10	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Permiso personal
8	Nombramiento defini...	Femenino	46-59	Categoría F	Tercer nivel	Casado/a	2-10	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Enfermedad
9	Nombramiento defini...	Masculino	46-59	Categoría C	Tercer nivel	Casado/a	11-25	Casi siempre	A veces	Siempre	Nunca	Permiso personal
10	Nombramiento defini...	Femenino	46-59	Categoría F	Tercer nivel	Casado/a	2-10	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Calamidad dom...
11	Nombramiento provi...	Femenino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Soltero/a	0-1	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Enfermedad
12	Nombramiento defini...	Masculino	46-59	Categoría C	Tercer nivel	Casado/a	11-25	A veces	Desconoce	A veces	1-2	Enfermedad
13	Nombramiento defini...	Masculino	36-45	Categoría G	Tercer nivel	Casado/a	11-25	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Permiso personal
14	Nombramiento defini...	Femenino	36-45	Categoría C	Tercer nivel	Soltero/a	2-10	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Enfermedad
15	Contrato ocasional	Masculino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Casado/a	0-1	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Permiso personal
16	Nombramiento defini...	Femenino	46-59	Categoría G	Cuarto nivel	Casado/a	2-10	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Permiso personal
17	Nombramiento defini...	Masculino	36-45	Categoría G	Tercer nivel	Casado/a	2-10	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Enfermedad
18	Nombramiento defini...	Femenino	46-59	Categoría C	Tercer nivel	Casado/a	26 o más	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Enfermedad
19	Nombramiento defini...	Femenino	46-59	Categoría F	Tercer nivel	Casado/a	11-25	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Calamidad dom...
20	Nombramiento provi...	Masculino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Casado/a	2-10	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Enfermedad
21	Nombramiento defini...	Masculino	46-59	Categoría G	Tercer nivel	Divorciado/a	0-1	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	3-4	Enfermedad
22	Nombramiento defini...	Femenino	18-35	Categoría G	Tercer nivel	Casado/a	11-25	Siempre	Desconoce	Nunca	Nunca	Calamidad dom...

5.3. Realizar el cálculo



5.4. Resultados

La metodología aplicada para el análisis de los datos, requiere construir varias tablas cruzadas, para determinar la asociación entre los factores sociodemográficos y el ausentismo laboral del personal docente en las instituciones educativas fiscales.

Las relaciones establecidas se muestran a continuación:

Estado civil - ¿Cuántas ausencias registran en los últimos 6 meses de trabajo?

Tabla cruzada		Cuántas ausencias registra en los últimos 6 meses de trabajo				Total
		Nunca	1-2	3-4	5 o más	
Estado civil	Soltero/a	40	6	0	0	46
	Casado/a	170	15	4	3	192
	Divorciado/a	14	2	2	1	19
Total		224	23	6	4	257

Tabla 30: Tabla cruzada estado civil y ausencias

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,610	6	,101
Razón de verosimilitud	9,127	6	,167

Tabla 31: Prueba chi - cuadrado estado civil y ausencias

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocian el factor estado civil y las ausencias laborales.

Estado civil - ¿Se atrasa a su puesto de trabajo?

Tabla cruzada

Recuento

		Se atrasa a su puesto de trabajo				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Estado civil	Soltero/a	16	22	7	1	46
	Casado/a	85	74	30	3	192
	Divorciado/a	6	8	3	2	19
Total		107	104	40	6	257

Tabla 32: Tabla cruzada estado civil y atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,066	6	,233
Razón de verosimilitud	5,617	6	,467

Tabla 33: Prueba Chi cuadrado Estado civil y atrasos laborales

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocian el factor estado civil y los atrasos laborales.

Estado civil - ¿Cuál es el promedio de sus atrasos?

Cuál es el promedio de sus atrasos*Estado civil tabulación cruzada

		Estado civil			Total
		Soltero/ a	Casado/a	Divorciado/ a	
Cuál es el promedio de sus atrasos	Nunca se atrasa	16	85	6	107
	1-2	20	70	8	98
	3-4	5	21	2	28
	5 o más	5	16	3	24
Total		46	192	19	257

Tabla 34: Tabulación cruzada promedio de sus atrasos y estado civil

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,038 ^a	6	,804
Razón de verosimilitud	2,944	6	,816

Tabla 35: Prueba Chi cuadrado estado civil y atrasos laborales

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocian el factor estado civil y el promedio de atrasos laborales.

Estado Civil - ¿Cuál es la principal causa de ausentismo laboral?

Tabla cruzada

		Cuál es la principal causa de ausentismo laboral				Total
		Enfermedad	Permiso personal	Calamidad doméstica	Apatía laboral	
Estado civil	Soltero/a	18	16	11	1	46
	Casado/a	83	47	56	6	192
	Divorciado/a	9	2	6	2	19
Total		110	65	73	9	257

Tabla 36: Tabla cruzada estado civil y ausentismo laboral

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,992	6	,322
Razón de verosimilitud	6,398	6	,380

Tabla 37: Prueba Chi cuadrado -: Tabla cruzada estado civil y ausentismo laboral

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor estado civil y las causas del ausentismo laboral.

Género - ¿Cuántas ausencias registran en los últimos 6 meses de trabajo?

Tabla cruzada

	Cuántas ausencias registra en los últimos 6 meses de trabajo				Total
	Nunca	1-2	3-4	5 o más	
Género Masculino	99	10	3	0	112
Femenino	125	13	3	4	145
Total	224	23	6	4	257

Tabla 38: Tabla cruzada género y ausentismo

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,225	3	,358
Razón de verosimilitud	4,713	3	,194

Tabla 39: Prueba Chi cuadrado - género y ausentismo

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor género y las ausencias laborales.

Género - ¿Se atrasa a su puesto de trabajo?

Tabla cruzada

Recuento

	Se atrasa a su puesto de trabajo				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Género Masculino	53	43	15	1	112
Femenino	54	61	25	5	145
Total	107	104	40	6	257

Tabla 40: Tabla cruzada - género y atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,122	3	,249
Razón de verosimilitud	4,329	3	,228

Tabla 41: Prueba chi cuadrado - género y atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor género y los atrasos laborales.

Género - ¿Cuál es el promedio de sus atrasos?

Tabla cruzada

		Género		Total
		Masculino	Femenino	
Cuál es el promedio de sus atrasos	Nunca se atrasa	53	54	107
	1-2	39	59	98
	3-4	9	19	28
	5 o más	11	13	24
Total		112	145	257

Tabla 42: Tabla cruzada género y promedio de atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,652	3	,302
Razón de verosimilitud	3,689	3	,297

Tabla 43: Prueba chi cuadrado - género y promedio de atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor género y el promedio de atrasos laborales.

Género - ¿Cuál es la principal causa de ausentismo laboral?

Tabla cruzada

Recuento

	Cuál es la principal causa de ausentismo laboral				Total
	Enfermedad	Permiso personal	Calamidad doméstica	Apatía laboral	
Género Masculino	45	28	32	7	112
Femenino	65	37	41	2	145
Total	110	65	73	9	257

Tabla 44: Tabla cruzada género y ausentismo laboral

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,609	3	,203
Razón de verosimilitud	4,712	3	,194

Tabla 45: Prueba chi cuadrado género y ausentismo laboral

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor género y las causas del ausentismo laboral.

Nivel de Instrucción - ¿Cuántas ausencias registran en los últimos 6 meses de trabajo?

Tabla cruzada

Recuento

		Cuántas ausencias registra en los últimos 6 meses de trabajo				Total
		Nunca	1-2	3-4	5 o más	
Nivel de instrucción	Superior	4	0	0	0	4
	Tecnológico	4	1	0	1	6
	Tercer nivel	205	21	6	3	235
	Cuarto nivel	11	1	0	0	12
Total		224	23	6	4	257

Tabla 46: Tabla cruzada nivel de instrucción y ausentismo laboral

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,886	9	,284
Razón de verosimilitud	6,080	9	,732

Tabla 47: Prueba chi cuadrado nivel de instrucción y ausentismo laboral

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor nivel de instrucción y las ausencias laborales.

Nivel de Instrucción - ¿Se atrasa a su puesto de trabajo?

Tabla cruzada

Recuento

		Se atrasa a su puesto de trabajo				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Nivel de instrucción	Superior	2	2	0	0	4
	Tecnológico	2	3	0	1	6
	Tercer nivel	102	94	34	5	235
	Cuarto nivel	1	5	6	0	12
Total		107	104	40	6	257

Tabla 48: Tabla cruzada nivel de instrucción y atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,357 ^a	9	,016
Razón de verosimilitud	17,386	9	,043

Tabla 49: Prueba chi cuadrado nivel de instrucción y atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es menor a 0,05 lo que indica que hay asociación entre el factor nivel de instrucción y los atrasos laborales. La gráfica de cajas y bigotes muestra que los profesionales con título de cuarto nivel son los que poseen una mayor frecuencia de atrasos.

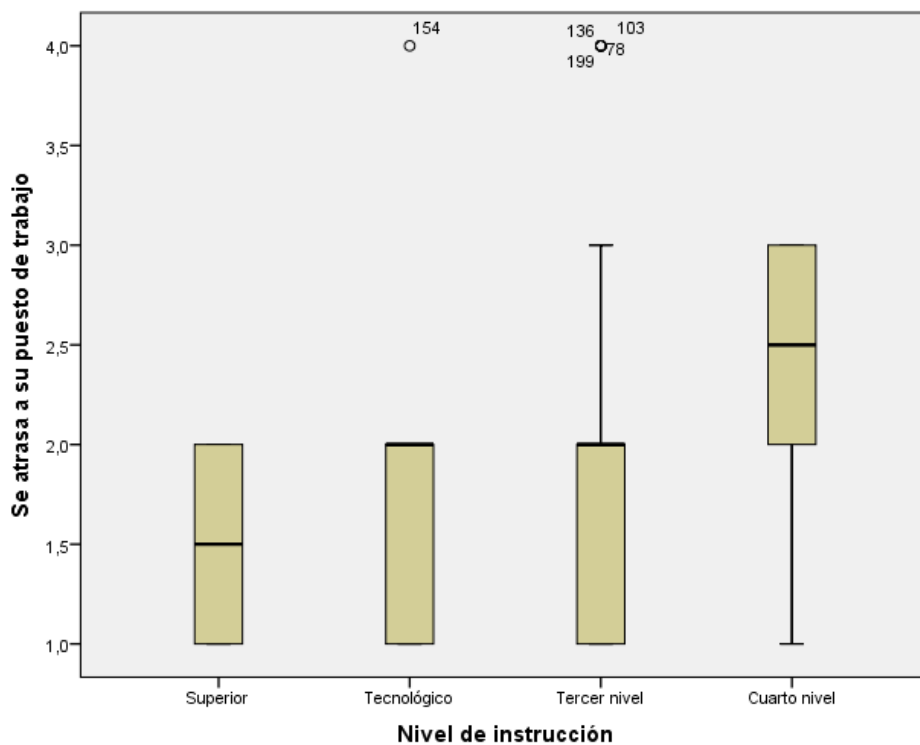


Ilustración 26: Asociación de nivel de instrucción y atrasos laborales

Elaborado por: Freire M, (2019)

Nivel de instrucción - ¿Cuál es el promedio de sus atrasos?

Tabulación cruzada

		Nivel de instrucción				Total
		Superior	Tecnológico	Tercer nivel	Cuarto nivel	
Cuál es el promedio de sus atrasos	Nunca se atrasa	2	2	102	1	107
	1-2	0	1	88	9	98
	3-4	1	1	24	2	28
	5 o más	1	2	21	0	24
	Total	4	6	235	12	257

Tabla 50: Tabla cruzada nivel de instrucción y promedio de atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,389	9	,043
Razón de verosimilitud	18,764	9	,027

Tabla 51: Prueba chi - cuadrado nivel de instrucción y promedio de atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es menor a 0,05 lo que indica que hay asociación en el factor nivel de instrucción y el promedio de atrasos laborales. La gráfica de cajas y bigotes muestra que los profesionales con título tecnológico poseen promedios de atraso mayores a los profesores con título de tercero y cuarto nivel.

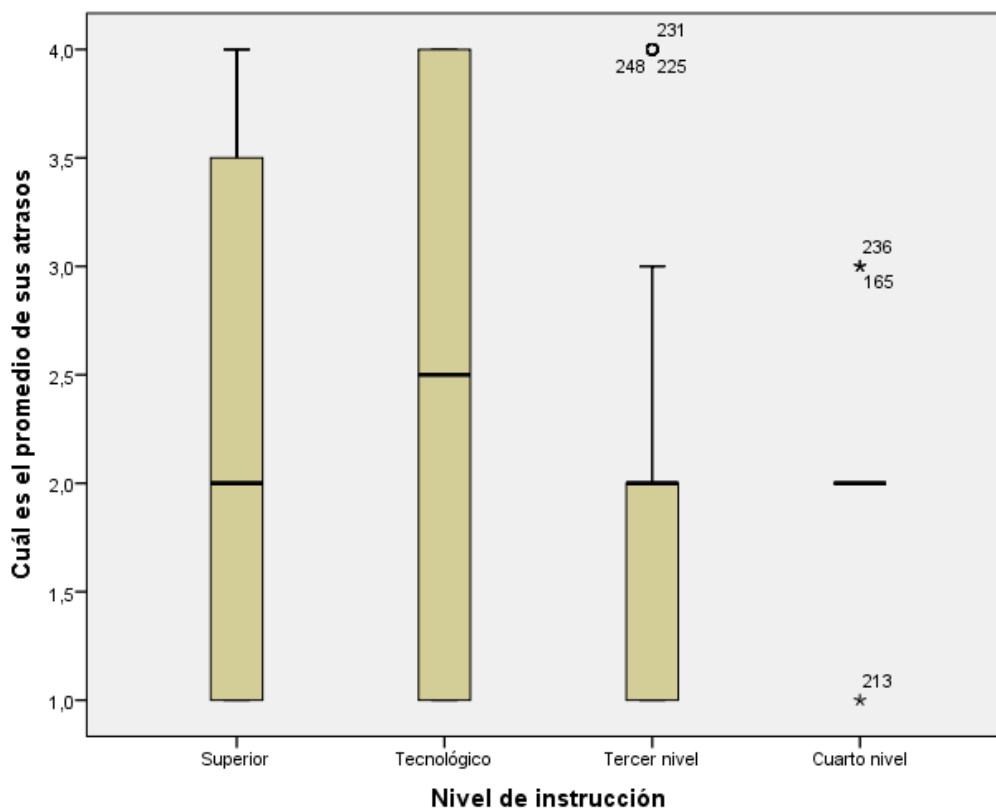


Tabla 52: Asociación nivel de instrucción y promedio de atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

Nivel de instrucción - ¿Cuál es la principal causa de ausentismo laboral?

Tabla cruzada

		Cuál es la principal causa de ausentismo laboral				Total
		Enfermedad	Permiso personal	Calamidad doméstica	Apatía laboral	
Nivel de instrucción	Superior	2	1	1	0	4
	Tecnológico	3	2	1	0	6
	Tercer nivel	99	61	66	9	235
	Cuarto nivel	6	1	5	0	12
Total		110	65	73	9	257

Tabla 53: Tabla cruzada nivel de instrucción y causas de ausentismo

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,752	9	,927
Razón de verosimilitud	4,935	9	,840

Tabla 54: Prueba chi cuadrado nivel de instrucción y causas de ausentismo

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor nivel de instrucción y las causas del ausentismo laboral.

Modalidad laboral - ¿Cuántas ausencias registran en los últimos 6 meses de trabajo?

Tabla cruzada

		Cuántas ausencias registra en los últimos 6 meses de trabajo				Total
		Nunca	1-2	3-4	5 o más	
Modalidad laboral	Contrato ocasional	20	3	1	0	24
	Nombramiento provisional	22	2	0	0	24
	Nombramiento definitivo	182	18	5	4	209
Total		224	23	6	4	257

Tabla 55: Tabla cruzada modalidad laboral y ausencias laborales

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,298	6	,890
Razón de verosimilitud	3,491	6	,745

Tabla 56: Prueba chi cuadrado modalidad laboral y ausencias laborales

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor modalidad laboral y las ausencias laborales.

Modalidad laboral - ¿Se atrasa a su puesto de trabajo?

Tabla cruzada

Recuento

		Se atrasa a su puesto de trabajo				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Modalidad laboral	Contrato ocasional	9	12	3	0	24
	Nombramiento provisional	12	9	2	1	24
	Nombramiento definitivo	86	83	35	5	209
Total		107	104	40	6	257

Tabla 57: Tabla cruzada modalidad laboral y atrasos laborales

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,181	6	,786
Razón de verosimilitud	3,790	6	,705

Tabla 58: Prueba chi cuadrado modalidad laboral y atrasos laborales

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que hay no se asocia el factor modalidad laboral y los atrasos laborales.

Modalidad laboral - ¿Cuál es el promedio de sus atrasos?

Tabulación cruzada

		Modalidad laboral			Total
		Contrato ocasional	Nombramiento provisional	Nombramiento definitivo	
Cuál es el promedio de sus atrasos	Nunca se atrasa	9	12	86	107
	1-2	9	7	82	98
	3-4	3	2	23	28
	5 o más	3	3	18	24
Total		24	24	209	257

Tabla 59: Tabla cruzada modalidad laboral y promedio de atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,924	6	,927
Razón de verosimilitud	1,911	6	,928

Tabla 60: Prueba chi cuadrado modalidad laboral y promedio de atrasos

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor nivel de instrucción y el promedio de atrasos laborales.

Modalidad laboral - ¿Cuál es la principal causa de ausentismo laboral?

Tabla cruzada

		Cuál es la principal causa de ausentismo laboral				Total
		Enferme dad	Permiso personal	Calamidad doméstica	Apatía laboral	
Modalidad laboral	Contrato ocasional	7	9	7	1	24
	Nombramiento provisional	12	3	8	1	24
	Nombramiento definitivo	91	53	58	7	209
Total		110	65	73	9	257

Tabla 61: Tabla cruzada modalidad laboral y causas de ausentismo

Elaborado por: Freire M, (2019)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,643	6	,590
Razón de verosimilitud	4,921	6	,554

Tabla 62: Prueba chi cuadrado modalidad laboral y causas de ausentismo

Elaborado por: Freire M, (2019)

El valor chi cuadro es mayor a 0,05 lo que indica que no se asocia el factor modalidad laboral y las causas del ausentismo laboral.

Decisión

La inferencia realizada con un nivel de confianza del 95% (0,95), por tanto un nivel de significancia de 5% (0,05) prueba que “Los factores sociodemográficos establecidos en el cuestionario utilizado para la investigación no están asociados de manera relevante al ausentismo laboral, de los docentes de las Instituciones Educativas Fiscales pertenecientes a la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo”, sin embargo, hay evidencia estadística que permite afirmar que el factor nivel de instrucción, está asociado a los atrasos laborales y al promedio de los mismos en el personal docente.

CALCULO DE INDICE LABORAL

Se ha conocido diferentes aspectos del ausentismo laboral en la Dirección Distrital 18D04, como la duración de las ausencias, los motivos que las originan, los atrasos y otros; Sin embargo, a fin de identificar el índice de ausentismo laboral, se ha aplicó la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de Ausentismo} = (\text{Número Total de Horas Ausentismo} / \text{Número Total de Horas Trabajadas}) \times 100$$

Calculo:

$$\text{Índice de Ausentismo Laboral} = (3183:06:00 / 263168:00:00 \times 100)$$

Índice de Ausentismo Laboral = 1,21

Es decir, por cada 100 horas laboradas, los docentes se ausentan de su puesto de trabajo 1,21 horas; Sin embargo, existe un ausentismo laboral relativamente bajo en las instituciones educativas, se presenta una comparación con el índice de ausentismo obtenido en el año 2018:

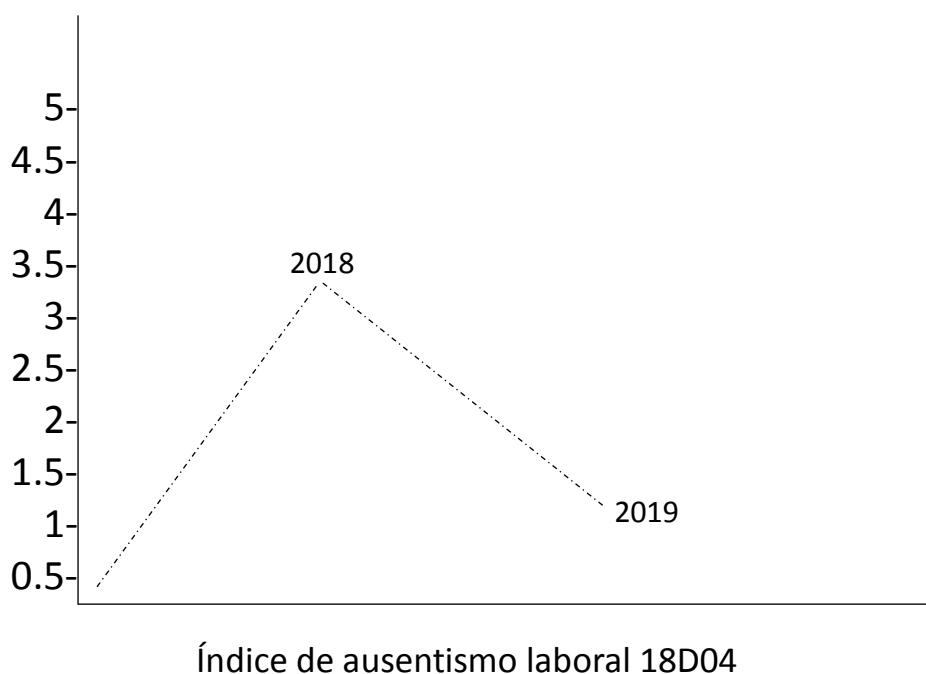


Ilustración 27: Comparación índice laboral 18D04 2019 - 2020

Fuente: Histórico ausentismo laboral 18D04

Elaborado por: Freire M, (2019)

6. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado e interpretado los resultados de la investigación a través de la aplicación de las encuestas y entrevistas necesarias a los docentes y autoridades de las Instituciones Educativas fiscales de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Al comparar los resultados obtenidos, se determina que el principal y único factor asociado al ausentismo laboral del personal docente de las instituciones educativas fiscales de la Dirección Distrital 18D04, es el Nivel de Instrucción, quienes se asocian a los atrasos laborales.
2. Según los datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas, el 42.8% de los docentes que pertenecen a la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, manifiestan que la ausencia a su puesto de trabajo a pesar de ser relativamente bajo, se debe al factor enfermedad.
3. Por otro lado, al calcular el índice de ausentismo laboral se ha determinado que, por cada 100 horas laboradas, los docentes se ausentan 1,21 horas de su puesto de trabajo; los datos obtenidos arrojan un índice relativamente bajo en las instituciones educativas.
4. Al comparar el índice de ausentismo laboral del año 2018 con el alcanzado en el 2019, en las instituciones educativas de la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo, se determina que existe un decrecimiento considerable, en beneficio institucional y de los educandos.
5. Se considera que el ausentismo laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales no está relacionado de manera relevante a los factores sociodemográficos, salvo la evidencia estadística que se encontró en relación al nivel de instrucción formal alcanzado por el personal docente y los atrasos presentados en las instituciones educativas.

6. Luego de haber analizado el chi-cuadrado se concluye que se acepta la hipótesis nula, identificando de tal manera que, los factores sociodemográficos no están asociados al ausentismo laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales; Sin embargo, hay evidencia estadística que permite afirmar que el factor nivel de instrucción, está asociado a los atrasos laborales y al promedio de los mismos.
7. Los resultados alcanzados indican que el 87.2% de la población encuestada, están comprometidos con su profesión y reconocen que su ausencia al puesto de trabajo puede llegar a perjudicar la educación continua de los docentes, por lo que sujetos a su jornada de trabajo respetan su cronograma escolar y en lo posible no se ausentan de su puesto de trabajo.
8. Un punto de análisis, según los resultados que arrojó el cuestionario aplicado, siendo este confidencial, asociado a la variable ausentismo laboral, es el que se refiere a la actitud del jefe como factor de causal para ausentarse de su puesto de trabajo, apreciando que el 74% de los encuestados indicó que están influenciadas por la actitud que toma su autoridad institucional; no contar con un clima laboral favorable conlleva que los docentes no puedan desarrollarse profesionalmente de la mejor manera dentro de su ambiente de trabajo y muchas ocasiones tiendan a ausentarse incluso por apatía laboral.

7. RECOMENDACIONES

Por las conclusiones establecidas se puede desprender las siguientes recomendaciones, a fin de lograr una efectiva finalización de la investigación sobre los niveles de ausentismo laboral en los docentes de las instituciones educativas fiscales:

1. Es recomendable realizar un estudio que permita determinar las causas de los atrasos del personal docente por niveles de instrucción, con la finalidad de tomar medidas correctivas de comportamiento dentro de las instituciones educativas fiscales pertenecientes a la Dirección Distrital 18D04 Patate San Pedro de Pelileo.

2. Es importante analizar el índice de ausentismo laboral relacionado al factor enfermedad, de tal manera que a través de un seguimiento profesional, se constate la veracidad de los certificados médicos, sin que esto se convierta en una persecución, sino más bien, se busque resguardar la salud de los servidores dentro del programa de bienestar social, existente en el Ministerio de Educación.
3. A fin de dar seguimiento e implementar programas de bienestar social para el personal, es importante calcular anualmente el índice de ausentismo laboral e identificar su principal causa, que permita tomar decisiones que coadyuve en el compromiso organizacional dentro de las instituciones educativas.
4. Es trascendental fomentar el compromiso laboral al personal que se integra al servicio docente a través de procesos de inducción eficientes y capacitación constante que resalten la misión, visión, políticas institucionales, así como sus funciones, responsabilidades, obligaciones, prohibiciones y derechos como servidor público y formador de futuros profesionales del país.
5. Es importante que se realicen controles semanales de la asistencia del personal, de tal manera que se justifique dentro del plazo establecido en la norma las ausencias del personal y de ser necesario se aplique el régimen disciplinario en las instituciones educativas, esto con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las planificaciones académicas y brindar una educación continua y de calidad a la comunidad educativa, pues si bien es cierto se quiere dar mayor autonomía al servidor, también es importante aplicar los correctivos necesarios que moldeen su comportamiento laboral.
6. Debido a la ubicación geográfica de las instituciones educativas en el sector rural, una alternativa que mitigue la insatisfacción laboral de los docentes y permita reducir el ausentismo laboral, es rotar el personal por lo menos cada 5 años, tal como lo determina el reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, reformado mediante Decreto Ejecutivo Nro. 811-15.

7. Es importante planificar taller motivacionales para el área administrativa de las instituciones educativas, que desarrollen líderes proactivos competentes con capacidad de tomar decisiones e iniciativas que guíen a su equipo a brindar una educación de calidad a la comunidad educativa.

8. Es recomendable que el área administrativa junto a la Unidad Distrital de Talento Humano, establezcan un sistema de recompensas que incentive al personal docente de las Instituciones educativas no necesariamente económica sino más bien de aspecto social que eleve la autoestima del personal y su desempeño laboral se enfoque en brindar una educación de calidad a los docentes en formación académica.

REFERENCIAS CITADAS

- ALDAY, M., & FERREIRA, N. (2018). Causas, análisis y técnicas para la reducción del ausentismo. CÓRDOBA.
- Alvarez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar. *Revista Clío América*.
- Arias, J., Villacis, M., & Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia* , 201-206.
- Avila, T. (2019). Modelos Estructurales familiares y su influencia en la desnutrición crónica en menores de 5 años. Cuenca.
- Blasco, F., Guada, J., ..., & Sisto, E. (2017). *VI Informe Adecco sobre Absentismo*.
- Castillo, B., & Tiburcio, B. (2019). *Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia*. Irigoyen.
- Cataño, E., Correa, G., & Berbesi. (2016). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 318.
- Ccollana-Salazar, Y. (2017). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. San Martín Emprendedor.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. 5.
- Chiavento, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chuchuca, J., De la Cruz, E., Gonzalez, G., Ponce, J., & Saldaña, D. (2016). *Fundamentos de mercadeo microambiente*.
- Cutipa, L. (2013). Factores sociales, clima familiar y nivel de autoestima. *Tacna*.
- Domínguez, J. (2016). Desarrollo de competencias en el uso de las TIC en profesores de ciencias de secundaria.
- Dussault, G. (1998). *Demografía Social*. Obtenido de <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/demografiasocial/matdic/MD09.pdf>

- Elizarraráz, G., Molina, H., Quintero, M., Sánchez, R., & García, C. (2018). Discursos en torno a la lucidez organizacional en torno a las alianzas estratégicas y las redes de conocimiento.
- Escuela Europea de Management. (2016). como analizar los factores tecnológicos de una empresa. *Innovación estratégica*.
- Fernández, Pérez, & Peralta. (2017). *Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos*. España: 3.
- Ferreira, N., & Alday, M. (2018). *Causas, análisis y técnicas para la reducción del ausentismo*. Córdoba.
- Franco, & Salgado. (2015). *Análisis PEST del colegio británico internacional*. 1152.
- Gómez, S. P. (2016). LA CULTURA EDUCATIVA COMO REFERENTE PARA LA CONSTRUCCIÓN DE FUNDAMENTOS TEÓRICOS ORIENTADOS AL DESARROLLO DE LOS PROCESOS COGNITIVOS EN LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN COLOMBIA . INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO.
- Gómez-Luna, E. F.-N.-M.-B. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184).
- Helmut. (2018). Macroambiente de la Empresa. En *Administración y Finanzas*.
- Hernández, L. (2016). ENTORNO Y EMPRESA. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXII(2), 6-7.
- Hernández, N. V. (2016). Cambio demográfico y clonismo. La importancia del macroambiente en las estrategias mercadológicas. *Jóvenes en la Ciencia*.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.: Sexta.
- HERNANDEZ, R., & AL, E. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. MEXICO: QUINTA EDICIÓN.

- INEC. (2016). Ecuador en cifras. En *Rezago Escolar*.
- INEC. (2019). Informe económico laboral. marzo.
- INEC. (marzo 2019). Informe económico laboral.
- Kerin, R., Hartley, S., & Rudelius, W. (2014). *Marketing*. Mexico: 11.
- Lafuente C., M. A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Escuela de Administración*, 5.18.
- Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda. (2015). *Informe Nacional de Ecuador*. Quito: 3.
- Mosquera, N. (2017). FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL Y SU IMPACTO EN.
- Parella Stracuzzi S., P. F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (Tercera ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Pazmiño, P. (2015). In I. En Taipei.
- Perez, a., Milian, A., & Cabrera, P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*.
- Prata, N. (2017). La segmentación personalizada como modelo de negocio. *Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*.
- Reinozo, F. (2015). Estudio jurídico de los atributos de la personalidad.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 10a.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 10 ed.
- Saavedra, S. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional. *Olimpia*, 3-12.
- SafetYa. (2 de febrero de 2017). *Tiempo Real, control real*. Obtenido de Descripción sociodemográfica de los trabajadores: <https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/>

- Sahuí, J., & Cortés, R. (2016). Desarrollo de estrategias de mercadotecnia a partir del monitoreo ambiental: el caso de una comercializadora de zapatos. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 230-242.
- SAMANIEGO, C. O. (2016). *Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral*.
- Sánchez, A., Hernández, T., Martínez, E., Villegas, E., & Cruz, L. (2018). Cultura organizacional en microempresas.
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista salud bosque*, 43-53.
- Sarduy Domínguez, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33 (3).
- Segregado, A. (septiembre de 2015). Desarrollo organizacional. Unamirada desde el ámbito académico. En *Educación Médica*. La Habana. Obtenido de Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico.
- Segregado, A., & Garcia, A. y. (enero - junio de 2017). *Infodir*. Obtenido de Teoría del desarrollo organizacional 2008: <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2017/ifd1724k.pdf>
- Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2018). *Boletín Estadístico*.
- Taipe, J., & Pazmiño, J. (2015). Consideración de los factores o fuerzas externas e internas a tomar en cuenta para el analisis situacional de una empresa. 163-183.
- Valverde Espinola, J. (2016). *Factores externos que afectan la participación de mercado de la marca American School en la provincia de Trujillo, 2016*. Trujillo.

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTADOS	MODALIDAD LABORAL	GENERO	GRUPO DE EDAD	TIPO DE DOCENTE	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	ESTADO CIVIL	AÑOS DE EXPERIENCIA	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	SUMA ITEMS	
ENCUESTA 1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	4	4	52	
ENCUESTA 2	3	2	1	4	3	2	3	4	2	1	4	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	4	4	1	4	4	65	
ENCUESTA 3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	4	4	2	3	1	1	1	1	4	4	58	
ENCUESTA 4	3	1	2	1	3	2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	49	
ENCUESTA 5	3	2	2	4	3	2	3	3	3	1	1	3	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	3	1	4	4	59	
ENCUESTA 6	3	2	1	3	3	1	2	2	4	1	1	3	1	1	2	3	1	4	1	2	1	1	1	2	4	4	54	
ENCUESTA 7	3	2	1	4	3	2	3	3	2	2	1	4	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1	3	2	4	4	59	
ENCUESTA 8	3	1	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	4	4	53	
ENCUESTA 9	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	3	4	3	58	
ENCUESTA 10	3	2	2	4	3	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	4	2	2	3	3	3	1	1	3	4	4	61	
ENCUESTA 11	3	1	2	4	3	2	3	4	2	2	1	3	2	2	2	4	2	4	1	3	2	1	3	3	4	4	67	
ENCUESTA 12	2	2	1	2	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	2	4	46	
ENCUESTA 13	3	2	1	4	3	2	2	3	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	4	2	1	3	2	4	3	59	
ENCUESTA 14	1	1	3	1	3	2	2	4	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	4	47	
ENCUESTA 15	3	1	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	4	2	3	4	3	4	2	1	1	2	4	4	67	
ENCUESTA 16	3	2	3	4	1	4	4	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	4	1	56	
ENCUESTA 17	2	1	2	4	3	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	3	4	49	
ENCUESTA 18	3	1	1	4	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	3	4	4	50	
ENCUESTA 19	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	4	47	
ENCUESTA 20	3	2	1	4	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	1	4	4	59	
ENCUESTA 21	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	4	1	2	3	4	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	63	
ENCUESTA 22	3	1	3	4	3	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	4	3	53	
ENCUESTA 23	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	1	4	1	1	1	4	3	1	1	4	4	4	63	
ENCUESTA 24	3	1	1	2	3	2	3	3	4	3	1	2	3	2	3	3	2	4	1	2	3	1	1	2	4	4	63	
ENCUESTA 25	3	1	2	4	3	1	2	2	2	2	1	3	1	1	4	3	3	3	4	3	1	1	3	3	4	4	64	
ENCUESTA 26	3	1	3	4	3	1	2	1	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	4	4	4	60	
ENCUESTA 27	3	2	2	4	3	3	2	4	2	2	2	3	1	2	1	4	1	1	3	2	2	2	2	2	4	4	63	
ENCUESTA 28	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	4	2	4	1	1	1	4	4	4	58	
ENCUESTA 29	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	4	4	4	54	
ENCUESTA 30	3	1	3	4	2	2	2	1	4	1	1	4	1	1	4	2	2	3	2	2	1	1	1	3	4	2	57	
ENCUESTA 31	3	1	1	2	3	1	3	2	1	4	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	1	1	1	2	4	3	54	
ENCUESTA 32	3	1	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	4	2	1	2	1	4	4	56	
ENCUESTA 33	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	1	2	4	2	1	3	2	1	1	3	4	1	1	4	4	4	65	
ENCUESTA 34	3	1	4	4	3	2	2	3	4	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	4	4	55	
ENCUESTA 35	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	1	3	2	4	3	58	
ENCUESTA 36	3	1	2	3	3	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	4	1	1	1	2	3	1	2	1	4	4	54	
ENCUESTA 37	1	2	2	3	3	2	2	1	3	4	1	3	1	1	1	4	2	1	3	2	2	1	3	3	1	4	56	
ENCUESTA 38	1	2	1	4	3	1	1	4	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	4	53
ENCUESTA 39	2	2	2	4	3	1	1	2	4	1	4	2	1	1	4	4	1	1	1	2	2	1	4	3	2	4	59	
ENCUESTA 40	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	4	3	1	1	1	3	1	1	2	3	2	3	57	
ENCUESTA 41	3	2	3	2	3	2	4	2	1	1	3	4	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	4	4	63	
ENCUESTA 42	3	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	56	
ENCUESTA 43	3	2	2	2	3	2	2	4	1	3	1	1	1	1	4	3	2	2	3	2	1	1	2	2	4	4	58	
ENCUESTA 44	3	2	2	2	3	2	1	3	2	4	3	1	1	1	4	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	64	
ENCUESTA 45	2	2	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	3	4	2	4	53
ENCUESTA 46	2	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	4	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	47	
ENCUESTA 47	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	4	1	1	1	3	1	1	4	1	2	4	50	
ENCUESTA 48	1	2	1	4	3	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	4	3	1	4	52	
ENCUESTA 49	1	1	1	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	4	4	48	
ENCUESTA 50	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	3	2	1	2	1	4	4	45	

FORMULA

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:
 α = Coeficiente de Crombach
 K = N° de items utilizados para el cálculo
 Si^2 = Varianza de cada item
 St^2 = Varianza total de los items

VARIANZA ITEMS	0,9104	0,7504	0,7536	0,5904	0,7696	0,48	0,2244	1,2564	0,6596	0,5284	1,1876	0,6644	0,7664	0,64	0,2256	1,0564	0,8756	1,1504	0,40816	33,963265
SUM VAR	13,898																			
VAR SUMA	33,936																			
SECCION 1	1,056																			
SECCION 2	0,590																			

ALFA DE CROMBACH	0,623
------------------	-------

ANEXO 2

ENCUESTA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
INSTRUMENTO DE EVALUACION
DESCRIPTIVO - CUANTITATIVO

INSTRUCCIONES:

Estimado servidor reciba un cordial saludo, me dirijo a su persona para su colaboración respondiendo con total sinceridad estas preguntas. No existen respuestas correctas o incorrectas, la respuesta adecuada es aquella que expresa honestamente su propia experiencia. El presente instrumento es de carácter anónimo y confidencial; tiene como objetivo describir los factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral del personal docente en las instituciones educativas fiscales en el cantón Palileo en el segundo trimestre del año 2019.

DATOS PERSONALES

<p>Género</p> <p>Femenino <input type="checkbox"/></p> <p>Masculino <input type="checkbox"/></p>	<p>Grupo de edad</p> <p>18 - 35 <input type="checkbox"/></p> <p>36 - 45 <input type="checkbox"/></p> <p>46 - 59 <input type="checkbox"/></p> <p>60 - o mas <input type="checkbox"/></p>	<p>Estado civil</p> <p>Soltero/a <input type="checkbox"/></p> <p>Casado/a <input type="checkbox"/></p> <p>Divorciado/a <input type="checkbox"/></p> <p>Viudo/a <input type="checkbox"/></p>	<p>Modalidad Laboral</p> <p>Nombramiento Provisional <input type="checkbox"/></p> <p>Nombramiento Definitivo <input type="checkbox"/></p> <p>Contrato de Servicios Ocasionales <input type="checkbox"/></p>
<p>Categoría docente</p> <p>Docente Categoría G / Docente a Contrato 2 <input type="checkbox"/></p> <p>Docente Categoría F <input type="checkbox"/></p> <p>Docente Categoría E <input type="checkbox"/></p> <p>Docente Categoría D <input type="checkbox"/></p> <p>Docente Categoría C <input type="checkbox"/></p>	<p>Nivel de instrucción</p> <p>Superior <input type="checkbox"/></p> <p>Tecnólogo <input type="checkbox"/></p> <p>Tercer nivel <input type="checkbox"/></p> <p>Cuarto nivel <input type="checkbox"/></p>	<p>Años de experiencia en la institución</p> <p>0 - 1 año <input type="checkbox"/></p> <p>02 - 10 años <input type="checkbox"/></p> <p>11 - 25 años <input type="checkbox"/></p> <p>26 o mas años <input type="checkbox"/></p>	

VALORACION DEL FACTOR AUSENTISMO LABORAL

<p>¿Se ajustan al personal las políticas, normas y misión de la institución?</p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p>	<p>¿Es conciente del nivel de ausentismo de la institución?</p> <p>Desconozco <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p>	<p>¿Considera que la institución aplica políticas para reducirlo?</p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p>	<p>¿Cuántas ausencias registra en los últimos 6 meses de trabajo?</p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>1-2 <input type="checkbox"/></p> <p>3-4 <input type="checkbox"/></p> <p>5 o más <input type="checkbox"/></p>
<p>¿Cuál es la principal causa de ausentismo laboral?</p> <p>Enfermedad <input type="checkbox"/></p> <p>Asuntos Personales <input type="checkbox"/></p> <p>Calamidad Domestica <input type="checkbox"/></p> <p>Apatía Laboral <input type="checkbox"/></p>	<p>¿Ha faltado a su trabajo por alguna enfermedad?</p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p>	<p>¿Con qué frecuencia usted tiene una calamidad doméstica?</p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p>	<p>¿Se ve afectado en su trabajo diario debido a las ausencias?</p> <p>Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>A veces <input type="checkbox"/></p> <p>Casi siempre <input type="checkbox"/></p> <p>Siempre <input type="checkbox"/></p>

¿Justifica usted con documentos estas faltas según lo estipula la ley?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿Se atrasa a su puesto de trabajo?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿Cuál es el promedio de sus atrasos?

Nunca se atrasa
1-2
3-4
5 o más

¿En alguna ocasión ha sido la actitud de su jefe, el motivo de su ausencia laboral?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿Considera que su trabajo es rutinario?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿Con qué frecuencia se ausentan sus compañeros de trabajo?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿La institución sanciona al personal por el ausentismo laboral?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿Los estudiantes notan la ausencia del docente?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿Conoce usted que existe una afectación en los estudiantes a causa del ausentismo docente?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿Siente que la institución le brinda estabilidad laboral?

Nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

¿Mi formación profesional está acorde a mi puesto de trabajo?

No exactamente
En formación
Parcialmente
En su totalidad

¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!