



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION**



**AUSENTISMO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD  
EDUCATIVA DE LA E.B. "FLOR TORRES DE NÚÑEZ"; EN EL ESTADO.  
CARABOBO.**

Participante: Mildred Romero

C.I. N° 16449886

Tutora: Msc. Lisbeth Castillo

**Naguanagua, Julio 2019**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCION DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION**



**ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto de trabajo de grado (Tesis), presentado por la ciudadana **Mildred Romero Santos C.I.: 16.449.886-**, para optar al grado de Magister en mención; **GERENCIA AVANZADA** cuyo título tentativo es: **AUSENTISMO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA E.B. “FLOR TORRES DE NÚÑEZ”, EN EL ESTADO CARABOBO** ; y que acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo de Grado, hasta su presentación y evaluación

En la ciudad de valencia a los 15 días del mes de noviembre de 2018.

---



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCION DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION**



**APROBACION DEL TUTOR**

Yo, Lisbeth Castillo, titular de la cédula de identidad N° V11154381-, en mi carácter de tutor (a) del estudio titulado: **AUSENTISMO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA E.B. “FLOR TORRES DE NÚÑEZ”, EN EL ESTADO CARABOBO**; presentado por la ciudadana: **Mildred Romero Santos**, titular de la cédula de identidad N° V-16449886, para optar al grado académico de **MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA**; considero que ha cumplido con los requisitos exigidos por esta Universidad y reúne los méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En valencia, a los 18 días del mes de junio del 2019

---

**Tutor**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION**



**AVAL DEL TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, vigente en la presente fecha quien suscribe Msc. Lisbeth Castillo, titular de la cédula de identidad: No.      , en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización titulado: **“AUSENTISMO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA E.B. “FLOR TORRES DE NÚÑEZ”, EN EL ESTADO CARABOBO”** presentado por la ciudadana Mildred Romero Santos, titular de la cédula de identidad No. 16449886, para optar al título de **MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA**. hago      ,constar que dicho trabajo reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le asigne. Por tanto, doy fe de su contenido y autorizo su inscripción ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

En Bárbula a los 18 días del mes de junio del año dos mil diecinueve.

\_\_\_\_\_  
Firma

## DEDICATORIA

*Mi constancia, esfuerzo y perseverancia se las dedico:*

*A Dios, por ser mi guía en todo momento, por darme la fortaleza y la Fe que necesitaba para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.*

*A mi querida Madre, por ser mi pilar, por darme su apoyo incondicional. Por darme la oportunidad de estar en este mundo y guiarme siempre por el camino correcto. Te amo mami.*

*A mi padre, por siempre apoyarme y seguir creyendo en cada uno de los proyectos gracias padre.*

*A mi adorada hija. Por comprender y ceder parte de su tiempo para dedicarme a este estudio, gracias Patricia Paola por ser el motor y la fuerza que guía mis pasos. Te amo hija.*

*A Jojnny Fernandez, mi compañero de vida que con su comprensión y cariño fuiste un apoyo grande en la culminación de estos estudios.*

*A mis hermanas, por creer en mi trabajo, y seguir allí con todo su apoyo y amor.*

*A todos los profesores del Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo quienes me impartieron sus conocimientos y me dieron la oportunidad de adquirir nuevos aprendizajes para optimizar mi formación profesional.*

*A la profesora Isabel Castillo, por guiarme y apoyarme en cada uno de los capítulos de este trabajo, gracias por estar en cada capítulo y en cada momento de estudio.*

*A la profesora Lisbeth Castillo, tutora y amiga, por su apoyo, dedicación y ayuda incondicional en los diferentes momentos de la realización del trabajo de investigación.*

*A mis compañeros de estudio del postgrado, gracias por su amistad, se les va a extrañar inmensamente.*

*Ya todas aquellas personas que aunque no las nombre saben que fueron parte importante de este logro. Gracias...*

**Mildred Romero**

## *AGRADECIMIENTO*

*A Dios, por ser mi fuente de inspiración y guía en mi diario caminar. Gracias por permitirme lograr este Triunfo.*

*A mis padres, por ser mis guías y maestros de vida.*

*A mi adorada hija, por ser el motor y la fuerza que me impulsa a seguir.*

*A mi tutora, **Prof. Lisbeth Castillo** por compartir sus conocimientos y guiarme en la elaboración de este trabajo.*

*A nuestra máxima casa de estudios, la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencia de la Educación.*

*A la Escuela Estatal “**Flor Torres de Núñez**” por permitirme realizar el trabajo de investigación.*

## INDICE GENERAL

	p.p.
<b>Contenido</b>	
<b>ACEPTACIÓN DEL TUTOR</b> .....	II
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR</b> .....	III
<b>AVAL DEL TUTOR</b> .....	IV
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento .....	VI
Indicé General .....	VII
Índice de Cuadros .....	VIII
Índice de Gráficos .....	IX
<b>Resumen</b> .....	X
<b>Abstract</b> .....	XI
<b>Introducción</b> .....	12
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b> .....	14
Planteamiento del Problema .....	14
Objetivos de la Investigación .....	21
Justificación.....	21
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b> .....	24
Antecedentes .....	24
Bases Teóricas .....	35
Definición de términos básicos.....	46
Bases Legales.....	49
Cuadro de operacionalización de las variables.....	52
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....	54
Naturaleza de la Investigación .....	54
Diseño y Tipo de investigación .....	54
Población y Muestra .....	55
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	55
Validez y Confiabilidad .....	57
Técnicas de procesamiento de la información.....	57
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	59
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	82
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	95
<b>ANEXOS</b> .....	99

## INDICE DE CUADROS

CUADRO No.	p.p
1. Operacionalización de variables.....	52
2. ¿Faltas al trabajo para resolver asuntos familiares? .....	60
¿Faltas al trabajo para realizar gestiones personales? .....	60
¿Solicitas permiso especial para poder cursar estudios académicos?.....	60
3. ¿Te enfermas con frecuencia con virus como gripe o similares?.....	63
¿Solicitas reposos frecuentes por permisos médicos? .....	63
4. ¿Trabajas en un ambiente agradable? .....	65
¿Te sientes motivado realizando tu trabajo? .....	65
¿El trabajo que realizas, es reconocido por tus superiores? .....	.65
5. ¿La actitud de tus compañeros de trabajo, te afecta negativamente? .....	68
¿Los beneficios socioeconómicos que te brinda tu trabajo, satisfacen tus necesidades? .....	68
6. ¿Utilizas transporte público para llegar a tu trabajo? .....	71
¿Faltas a tu trabajo para comprar artículos de primeras necesidades? .....	71
7. ¿Recibes acompañamiento pedagógico constantemente? .....	.73
¿Planificas tus Proyectos de Aprendizaje de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes? .....	73
¿Tu trabajo Técnico-Académico es evaluado? .....	.73
8. ¿Te sientes identificado con los fines y metas de la institución en la cual trabajas? .....	76
9. ¿Trabajas en un ambiente físico en condiciones saludables? .....	78
10. ¿Utilizas estrategias didácticas innovadoras en el proceso de enseñanza? .....	80
¿Utilizas materiales de estudios variados en tu práctica educativa diaria? .....	80
¿Realizas adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y al contexto educativo? .....	80

## INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO No.	p.p
1. <b>Indicadores:</b> Atención al grupo familiar (ítem 01), gestiones personales (ítem 02), Permisos por estudio (ítem 03) .....	60
2. <b>Indicadores:</b> Enfermedades comunes (ítem 04), Permisos médicos (ítem 05) .....	63
3. <b>Indicadores:</b> Condiciones de trabajo (ítem 06), Motivación ( ítem 07), satisfacción laboral (ítem 08) .....	65
4. <b>Indicadores:</b> Clima Organizacional (ítem 09), Remuneración (ítem 10) .....	68
5. <b>Indicadores:</b> Transporte (ítem 11), Situación Socioeconómica (ítem 12) .....	71
6. <b>Indicadores:</b> Planificación (ítem 14), Evaluación ( ítem 15), Supervisión (ítem 13) .....	73
7. <b>Indicadores:</b> Fines y metas ( ítem 16) .....	76
8. <b>Indicadores:</b> Estrategias didácticas ( ítem 18), Material de estudio ( ítem 19), adaptaciones curriculares (ítem 20) .....	80



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCION DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION**



**AUSENTISMO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA  
E.B. “FLOR TORRES DE NÚÑEZ”, EN NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO.**

**Autor: Mildred Romero**  
**Tutor: Msc. Lisbeth Castillo**

**RESUMEN**

El presente estudio tiene como objetivo analizar el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa de la E.B. “Flor Torres de Núñez”; en el municipio Naguanagua Edo. Carabobo. El sustento teórico fue de los autores como Chiavenato (2003) Maldonado (2019), Toranzos (2000), UNESCO (2007) y Martínez (2001) entre otros. El tipo de investigación descriptiva con un diseño no experimental de campo. Se tomó una población de ocho (08) docentes y (01) directivo, con una muestra censal igual a la población en estudio. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario contentivo de 15 ítems con preguntas de respuestas policotómicas de varias alternativas (S. CS. AV.RV.N). El cuestionario fue sometido a juicios de expertos y su validez se hizo a través del Alpha de Cronbach, con un valor obtenido de 0,75. El procesamiento y análisis de los datos obtenidos luego de la aplicación del cuestionario, se realizó a través de estadística descriptiva (distribución de frecuencia), una vez recogida la información necesaria a través de diagrama de barras para la representación gráfica de los resultados, se tuvo como conclusión que el ausentismo laboral docente incide en la calidad educativa que reciben los estudiantes de la Institución investigada, por ello es de suma importancia, orientar acciones y buscar posibles soluciones una vez concluido el estudio sobre el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad de la Educación en la escuela objeto de estudio.

Palabras clave: Ausentismo laboral, calidad educativa, Perfil Docente.

Línea de Investigación Gerencia educativa, gestión y trabajo.

Temática. Planificación Educativa

Área Prioritaria de la UC: Educación

Área Prioritaria de la FACE: Gerencia Educativa



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCION DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION**



**WORK ABSENTEEISM AND ITS EFFECTS ON FLOR TORRES DE NUÑEZ**  
**SCHOOL'S EDUCATIVE QUALITY**

**By: Mildred Romero**  
**Supervisor: Msc. Lisbeth Castillo**

**ABSTRACT**

This studies aims to analyze the work absenteeism and its implications on Flor Torres de Nuñez School's educative quality (Naguanagua, Carabobo State, Venezuela). The theoretical framework was backed up on many studies by Chiavenato (2003), Maldonado (2019), Toranzos (2000), UNESCO (2007) and Martínez (2001), among others. The type of investigation was framed as decriptive with a non experimental field design. The population taken in this study included eight teachers and one principal, with a census sample similar to the population of this research. The technique used for collecting information was a survey that contained a questionnaire. It had 15 question items with answers with options. (S. CS. AV.RV.N). Experts validation was conducted to the instrument using Cronbach Alpha with a value of 0,7. After the instrument was administrated, data analysis was carried out using descriptive stadistics (frequency distribution). Once the data was finally gathered with bars diagrams graphics for presenting results, it could be concluded that work absenteeism influences greatly on the quality of education of the Flor Torres de Nuñez School students. Hence, it is highly recommended to take actions and find plausible solutions so as to strenghen the organization for benefiting school students and teachers and achieving high quality educative standards, that is an ultimate right of all students.

Key words: work absenteeism, educative quality, teacher's profile.

Research field: School management, management and work

Topic: Educative Planning

UC Priority Area; Education

FACE Priority Area: Educative Management

## INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo, existe tanto en empresas privadas como en públicas, siendo grandes, medianas o pequeñas, sin importar el número de trabajadores que la integran. Este fenómeno implica la ausencia de trabajadores de los cuales se esperaba asistencia, perjudicando en cierto modo el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Es importante destacar que las causas de este fenómeno no siempre están relacionadas directamente al empleado, sino a condiciones que se generan en las organizaciones, como lo son: ambiente desagradable, clima organizacional pesado, baja supervisión, falta de motivación y estímulo, también existen necesidades externas que afectan directamente al proceso, en este caso al proceso educativo con incidencia en la calidad educativa y/o al mismo docente.

Es aquí donde radica el interés de realizar el análisis de las causas que inciden en el ausentismo laboral en la institución objeto de estudio, para determinar los indicadores que prevalecen en esta realidad laboral y sus consecuencias.

El Proyecto de estudio consta de tres capítulos, conformados de la siguiente manera:

**Capítulo I:** El Problema. El cual enmarca la aproximación al objeto de estudio, seguido de los objetivos que se pretenden alcanzar en la investigación y finalmente se presenta la justificación donde se señala la importancia del estudio.

**Capítulo II:** Marco Teórico: Inicia con los antecedentes de investigaciones que han abordado la temática a investigar, continuando con las bases teóricas, donde se realiza una revisión documental sobre los diferentes enfoques que existen en

cuanto al tema de estudio, las bases legales, la definición de los términos básicos y el cuadro de operacionalización de las variables.

**Capítulo III:** Describe la naturaleza de la investigación, es decir, explica el diseño y el tipo de la investigación, población, muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos a utilizar. Así mismo, la validez, confiabilidad del instrumento y las técnicas de análisis de los datos a utilizar.

**Capítulo IV:** Describe el análisis e interpretación de los resultados que se obtienen de la encuesta aplicada.

**Capítulo V:** Muestra las conclusiones y recomendaciones de la investigación, y finalmente las Referencias Bibliográficas.

Para **finalmente** cerrar con las Referencias Bibliográficas.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

El ausentismo laboral es el término que se ha utilizado para definir las faltas, inasistencias, ausencias, tardanzas de los trabajadores en su jornada de trabajo esperada, ya sea por motivos justificados o no. La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas, es un concepto tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (1991). En esta definición se visualizan dos tipos de ausentismo laboral. El llamado ausentismo voluntario o no justificado, entendiéndose como inasistencia al trabajo y el ausentismo involuntario o justificado, como por ejemplo el causado por enfermedad.

Es de destacar, que según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se excluyen como ausentismo los períodos vacacionales, las huelgas, el embargo y la prisión.(p.3). Sin embargo, para algunos autores como Gil (2006) y Davis (2007), consideran que estas cuatro situaciones deberían incluirse en la medición del ausentismo tomando en cuenta de que a pesar que es un derecho reconocido de los trabajadores por la legislación del país, implica ausentismo , lo cual incide a nivel económico.

Como se puede evidenciar, la etiología del ausentismo es multifactorial, indicando enfermedad en muchos casos, pero no en su totalidad, interviniendo aspectos ligados a la individualidad del trabajador, a la empresa y al medio

externo. Independientemente de la causa que genere ausentismo, este fenómeno se ha convertido en un problema particularmente grave, registrándose tanto en organizaciones empresariales, como en el campo educativo. Hoy día se hace más notoria las ausencias frecuentes de los trabajadores, teniendo como justificativo la causa médica, existiendo también aspectos que no se pueden justificar como: situaciones que se derivan de la vida familiar, problemas externos a la organización, entre otros, todo esto afecta el proceso productivo de las empresas y en el caso particular educativo en el proceso enseñanza y aprendizaje y el cual es un elemento negativo para el clima laboral.

En América Latina se ha observado un alto índice de ausencia docente principalmente en países como México y Argentina donde se presenta alrededor de un 40% de suspensión de actividades escolares (UNESCO, M2007) lo cual presenta una alerta y preocupación para el gremio, los estudiantes e incluso para los padres y representantes, quienes expresan que las Gobernaciones de dichos países son las que deben tomar medidas debido a que el principal motivo es la remuneración monetaria que reciben, también se hizo evidente la alta tasa de reposos médicos presentados mayormente por trastornos mentales y afecciones óseo-musculares. En Venezuela se han realizado estudios relacionados a esta temática donde se expone la ausencia docente como un factor que desvaloriza los procesos de enseñanza y aprendizaje. (UNESCO, 2007).

Al respecto, Tulio R. (2018), presidente de la Asamblea de Educación en Venezuela “explicó que la ausencia de docentes en los centros educativos en el país se ha ido incrementando desde el año 2018. Ramírez destacó que los

docentes “no asisten porque hay dificultades con el transporte, porque cuando un docente tiene una entrada extra, asume que la escuela sería su segunda oportunidad laboral. Lo que pueden ganarse en una mañana trasladando a alguien al aeropuerto, es lo que podría recibir en un mes de trabajo”.

A su vez sostuvo que, en mucho de los casos, los educadores renuncian a mitad de año escolar y son sustituidos por padres o representantes, aunque alega que “las competencias pedagógicas llevan años de estudio”.

Por su parte insistió en que la crítica situación de la educación en Venezuela no solo se debe a factores como la falta de electricidad o de agua, sino de la misma situación de la crisis que evita que tanto alumnos como profesores asistan a clases, a la par que agregó que durante el mes de marzo de este año 2019 “en el mejor de los casos”, impartieron clases solo nueve días.

En el mismo orden de ideas, la presidente de la Federación Venezolana de Maestros, seccional Carabobo, Auris Rivero, resaltó que es preocupante el alto nivel de ausentismo docente que afecta, no sólo a las escuelas del estado Carabobo, sino también a los liceos.

La representante sindical afirmó que en los recorridos que realiza por los colegios y los liceos de la entidad carabobeña, constató también, la falta de los alumnos. Expresa además que la Zona Educativa está renuente a dar las cifras de los profesionales de la docencia que han renunciado, añadió, -no les conviene- y no han incorporado a otros profesores que cubran las vacantes existentes.

Adicional, están los días de asueto decretados, lo que afecta más la calidad de la enseñanza, los graduandos salen con muchas deficiencias académicas.

La profesora Rivero, manifestó que se requiere con urgencia una educación de calidad, no de cantidad. “Insta a los padres y representantes a defender la formación de sus hijos, son ellos los llamados a exigir al Ministerio de Educación que responda”.

Se requiere de docentes actualizados, bien remunerados; que las escuelas cuenten con los programas de alimentación, a diario, como potestad del Estado, el cual debe hacer un diagnóstico exhaustivo sobre la educación en Venezuela, sobre todo, en este momento de crisis, agregó.

En cuanto a la calidad educativa, es un concepto difícil de definir. Se constituye y se perfecciona poco a poco, es como señala la Organización de Estados Americano OEI (1996) para la Educación, la Ciencia y la Cultura, una especie de utopía posible y de aproximaciones sucesivas. Muchos conceptos de calidad educativa son presentados por los estudiosos del fenómeno educativo: en la década de los ochenta para Solana (citado por la OEI, 1996), una educación de calidad era aquella que producía calidad de vida.

Según Arocho (2010), la calidad educativa es definida a partir de un conjunto de especificaciones que deben ser cumplidas y cuyo grado de consecución puede ser medido objetivamente. Además se considera que una educación de calidad será aquella que ofrezca cuatro componentes esenciales: (a) aprendizajes relevantes:

que sirva para toda la vida; (b) la educación de calidad debe ser eficaz, es decir, que logre los objetivos propuestos atendiendo la diversidad, (c) que la educación recibida sea eficiente, que se atienda a la relación entre los resultados obtenidos y los costos destinados a obtenerlos y, por último, (d) está la equidad, se necesita atender a los alumnos tomando en cuenta sus diferencias.

Cabe destacar que la educación de calidad se logra cuando los alumnos realmente aprenden lo que se supone deben aprender, es decir, lo que está establecido en los planes y programas curriculares, al cabo de determinados ciclos o niveles. En esta perspectiva el énfasis está puesto en que, además de asistir a clases, los niños y adolescentes aprendan en un paso por el sistema. Esta primera dimensión del concepto pone en primer plano los resultados de aprendizajes efectivamente alcanzados por la acción educativa. Una segunda dimensión del concepto de calidad, complementaria a la anterior según la autora, está referida a qué es lo que se aprende en el sistema y a su relevancia en términos individuales y sociales.

En este sentido, una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita en su desarrollo como persona, intelectual, afectiva, moral y físicamente, para desempeñarse en los diversos ámbitos de la sociedad: político, económico y social. Esta dimensión del concepto, resalta los fines atributos a la acción educativa y su realización en los diseños y contenidos curriculares. Finalmente, una tercera dimensión se refiere a la calidad de los procesos y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa.

Los autores citados señalan que la calidad educativa se refiere a los resultados del aprendizaje, siendo el centro el alumno y lo que éste aprende, en vez del sistema y lo que éste enseña, ya que la calidad deberá procurar mejorar el aprendizaje entre los alumnos. La calidad educativa es una noción dinámica, ya que siempre es posible lograr una mayor calidad. Es así como múltiples factores dentro de la administración educativa mantienen su relevancia, ameritando hoy redimensionarlos como la base de los mismos.

Todo lo anteriormente expuesto, tiene incidencia en la calidad educativa para los estudiante, de allí el interés por parte de la investigadora en analizar las causas y consecuencias que inciden en el ausentismo laboral en la Escuela "Flor Torres de Núñez: Para determinar los indicadores que prevalecen en esta realidad educativa y buscar posibles soluciones una vez que se estudie el problema a profundidad. Cabe destacar que la institución objeto de estudio, tiene como principal actividad impartir educación a niños y niñas en edad escolar en el Nivel de Educación primaria

A través de la observación directa, se evidenció un alto índice de ausentismo tanto del Directivo como del Personal Docente, cuyas causas son justificadas en algunos casos y en otros no, lo que conlleva a ubicar una persona de la comunidad para suplir la falta del docente y éste en la mayoría de los casos sin la preparación necesaria para llevar un proceso enseñanza y aprendizaje, Se pudo

apreciar además los retardos reiterados, desinterés en el proceso, apatía a las actividades académicas, poca atención a los Padres y Representantes y poco cumplimiento con el horario establecido en la misma, todo ello por factores tanto personales, sociales y económicos que afecta a los docentes en este momento de crisis que vive el país. En cuanto al Directivo encargado se pudo observar que está de constante reposo, el Supervisor asignado al plantel asiste sólo una vez a la semana y no toma la decisión de encargar a un docente, por lo que las actividades administrativas y académicas no se llevan con normalidad a fin de cumplir con los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo del Plantel y fortalecer la calidad educativa de la institución.

Es así como la ausencia de los docentes y directivos trae consecuencia a nivel de calidad educativa, por cuanto el problema se evidencia en los estudiantes, calidad educativa puesto que el problema se evidencia en los estudiantes, la falta de directivo en primera instancia hace que los docentes se sientan desmotivados y sin ninguna persona que los supervise por lo que en muchos momentos dejan de asistir a las aulas de clases, ocasionando fallas a nivel de la calidad educativa de los estudiantes, bajo rendimiento, faltas e inasistencia de los estudiantes.

Por lo expuesto la investigadora permite plantearse las siguientes preguntas de investigación:

¿Qué causas generan el ausentismo laboral del docente en la Escuela Básica Estatal “Flor Torres de Núñez”?

¿Cuáles son las consecuencias del ausentismo laboral en relación a la Calidad Educativa ?.

### **Objetivo General**

Analizar el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa de la E.B. “Flor Torres de Núñez”; en el municipio Naguanagua Estado. Carabobo.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar cuales son las causas que generan el ausentismo laboral en la institución objeto de estudio.
- Describir cómo es la calidad educativa en la institución en estudio.
- Determinar la incidencia del ausentismo laboral en la calidad educativa de la escuela estudiada.

### **Justificación de la investigación**

Los gerentes educativos poseen la habilidad suficiente, previa y amplio conocimiento fundamental del proceso gerencial, que les permita diseñar y desarrollar una organización que ayude a alcanzar la visión, misión, objetivos y metas esperadas. Es así como el primer pasó para el compromiso para la calidad

educativa debe darlo el gerente al planificar y organizar actividades de manera adecuada, utilizando una comunicación, liderazgo y motivación con las responsabilidades presentadas, logrando así transformar organizaciones de estados actuales en estados futuros.

En consecuencia, el ausentismo que se está presentando en la E.B. “Flor Torres de Núñez”, en los actuales momentos no permite este estado, ya que por causa justificada el gerente de la institución no está desempeñando el papel acorde que se necesita en la institución, lo que trae como segundo problema la calidad en el proceso de enseñanza –aprendizaje.

En los grupos de trabajos el líder es el responsable de ser un asesor quien apoya a su personal, establece buenas relaciones interpersonales, supervisa, ayuda, reflexiona, organiza, integra, controla, comparte, pero todo esto requiere de su presencia dentro de la institución para que todo esto sea efectivo.

De allí la importancia de la siguiente investigación radique en aportar o buscar soluciones que permitan controlar, manejar y dirigir la organización; ubicando a un personal docente encargado de la E.B. “Flor Torres de Núñez”, para que así funcione y de solución al problema, y no siga perjudicando la calidad educativa.

La investigación, además, busca encontrar solución o posibles aportes al problema del ausentismo, el cual trae consecuencias negativas no solo a los estudiantes, sino también al personal docente, de ambiente y todos los que hacen vida dentro de la institución.

Desde otro punto de vista es un trabajo que estará fundamentado para mejorar y dar respuestas al problema de ausentismo no solo del personal directivo y docente de esta institución, sino también a orientar a otras instituciones a no caer en este tipo de problema. Así como servirá de referente bibliográfico a futuras investigaciones donde se aborde las variables principales como lo son: ausentismo laboral y su relación con la calidad educativa.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Arias (2006), define el marco teórico como: “Compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar” (p.13) Por su parte, Claret (2009) explica que “el marco teórico está formado por: Antecedentes de la investigación, bases o fundamentos teóricos, bases o fundamentos legales, definición de términos y Operacionalización de variables” (p.56)

En ese orden de ideas, Bautista (2004) lo define como “el espacio de la investigación destinado a ilustrar los fundamentos teóricos, desde los cuales se enmarca el problema de investigación en sus múltiples dimensiones” De acuerdo a la autora, es conveniente que además de los fundamentos teóricos, el investigador haga una revisión de los trabajos que se han realizado con respecto al problema objeto de estudio, pues éstos constituyen los antecedentes de la investigación.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes están representados por trabajos de grado, postgrado, doctorales y otros trabajos de investigación de cualquier casa de estudios universitaria u organización empresarial. A tales efectos, Arias (2012), explica que

los antecedentes de una investigación “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en el área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p. 106)

En este orden de ideas, Tamayo y Tamayo (1997) define los antecedentes como “una síntesis conceptual de las investigaciones y trabajos realizados sobre el problema formulado” (p. 174) A tal efecto, a continuación se presentan trabajos de investigación que de alguna manera se relacionan con este estudio y que a su vez, permiten una mayor comprensión de la temática investigada.

## **ANTECEDENTES**

Pellegrini C. (2015) El ausentismo docente afecta la calidad educativa. Diario Norte en la Ciudad de Argentina. El artículo señala que según la evaluación internacional PISA impulsada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)-- el 59 por ciento de los directores de las escuelas argentinas encuestados se mostró preocupado por la situación, aunque aclararon que el ausentismo no es generalizado y que, por supuesto, la mayoría de los docentes concurre a diario a cumplir sus tareas.

El informe PISA se elaboró con datos que surgen de las consultas formuladas a directores de escuelas de nivel medio de 64 países, a quienes se preguntó si las faltas de los docentes a sus lugares de trabajo afectaba el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas. Según este sondeo internacional, basado en las

percepciones de los directivos, los docentes argentinos se ubicaron en el puesto 62 sobre 64 países; es decir que el ausentismo en el sistema educativo argentino se ubica entre los más altos a nivel global.

Así lo señaló el Centro de Estudios de la Educación Argentina, que depende de la Universidad de Belgrano de la ciudad de Buenos Aires, en un trabajo realizado sobre la base de los datos del informe PISA, donde se advierte que el aprendizaje de los alumnos está afectado por la inasistencia e impuntualidad de los propios estudiantes y también por las de los docentes.

En cuanto al ausentismo de los docentes, el informe señala que se observan grandes diferencias entre países latinoamericanos; pero también existen contrastes llamativos entre países europeos, a pesar de lo cual los europeos se encuentran en una mejor posición que los de nuestra región.

En el caso de los latinoamericanos, el país que se encuentra mejor posicionado es Perú, donde sólo el 16 por ciento de los estudiantes se ve perjudicado por la ausencia de los profesores a clase. A éste le siguen México con 17, Colombia con 22, Chile con 25, Costa Rica con 28, Brasil con 34, Argentina con 59 y Uruguay con el 65 por ciento. Para el Centro de Estudios de la Educación Argentina es muy llamativa la diferencia que hay entre Argentina y otros países latinoamericanos, por ejemplo Perú (59% Argentina y 16% Perú). Respecto de los europeos, la lista la encabeza Lituania, que además, encabeza la lista del total de los países, con sólo el 1% de los estudiantes afectado por el ausentismo de los profesores.

Cabe recordar que en 2012 el Consejo Federal de Educación creó una comisión para generar estudios y aportes relativos al ausentismo de docentes y estudiantes. Según un primer relevamiento realizado en ese marco, las principales causas del ausentismo son enfermedades psíquicas, atención a familiares enfermos, dispersión de la carga horaria en varios establecimientos, motivación personal y compromiso de los docentes; además de falta de liderazgo de los directores.

La investigación se relaciona con el estudio por cuanto en el mismo se hace necesario incentivar la asistencia de los docentes a las aulas y analizar con mayor detenimiento las causas que generan el ausentismo, a fin de encontrar soluciones a este serio problema que afecta la calidad de la enseñanza.

Castro, P. (2014) Realizó un estudio de Postgrado y Economía de Negocios, en la Universidad de Chile, titulado “Compromiso y Satisfacción laboral como factores de permanencia de la “Generación Y”. Orientada a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. En esta línea, se describen las principales características de una de las nuevas generaciones que componen la fuerza laboral, a saber, la “Generación Y”, así como también las características del compromiso y satisfacción laboral como una forma de comprender las razones que llevan a dicha generación a permanecer menos tiempo en sus trabajos. Para este fin, se realizó una revisión teórica de las distintas fuentes de la literatura que

explican estos fenómenos y a partir de ello, se revisó una serie de instrumentos que permiten relevar las principales causas por las cuales los miembros de la Generación y de una ONG (organización no gubernamental) abandonan la organización. Lo anterior, con el fin de proponer en una futura investigación, un plan de acción que permita abordar dicha problemática.

Para los fines de esta investigación, se diseñó una encuesta cuyo objetivo fue levantar información acerca del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores de la ONG. Esta encuesta responde a una adaptación de encuestas diseñadas por importantes consultoras organizacionales. Se diseñó la encuesta tomando como base principal las preguntas que realiza Gallup, en su encuesta Gallup 12, en la cual según lo señalado por Forbringer (2002) se evalúan los elementos más importantes para atraer, concentrar y mantener a los trabajadores más talentosos, a través de 12 preguntas medidas en una escala Likert. Gallup trató de determinar el número mínimo de elementos necesarios para medir con precisión el entorno laboral, a través de preguntas que según Forbringer (2002), son capaces de diferenciarse. El mismo autor señala que respecto de mediciones anteriores, se mantuvieron los ítems en los cuales los empleados más comprometidos respondieron positivamente, y en el que todos los demás respondieron de forma neutral o negativa. Si bien las doce preguntas no captan todo lo que se quiere saber acerca del lugar de trabajo, capturarán la información más importante.

Por otra parte, se observó una ausencia evidente de preguntas sobre remuneración, beneficios, altos directivos, o de la estructura organizacional, ya que según Forbringer (2002) este tipo de preguntas no distingue entre los trabajadores de gran desempeño versus los de desempeño promedio o bajo, por lo tanto, si bien son elementos importantes, no son claves para atraer y retener a los mejores. De las 12 preguntas, Gallup señala que en la línea de que las organizaciones sean capaces de crear un ambiente de trabajo que les permita asegurar un “5” en las doce preguntas, hay que definir qué preguntas son más poderosas o básicas que otras. En este sentido, Gallup define niveles (asociadas a preguntas de su encuesta) por los cuales debe pasar la organización, hasta lograrlo.

En el mismo orden de ideas, la encuesta aplicada tomo como referencia y adapta las preguntas realizadas por Boston Consulting Group, creadores de la encuesta denominada Engaging for Results. Dicha consultora señala que el compromiso de los empleados es una fuerte ventaja competitiva y que investigaciones exhaustivas muestran que las compañías con fuerza de trabajo altamente comprometidas superan el rendimiento financiero, entregan 37 mejores resultados y disfrutan el estatus de mejor empresa. Para BCG, el compromiso resulta de un balance exitoso de disciplina y motivación en 4 dominios claves, que son: Objetivos y aspiraciones, Colaboración y rendición de cuentas, Gestión del desempeño y reconocimiento y, Habilidades del Supervisor e interacciones de éste.

El estudio se relaciona con la investigación que se viene realizando en cuanto a la importancia que tiene estudiar la satisfacción laboral de los empleados y atender sus necesidades para saber el grado de motivación o desmotivación que tienen hacia el trabajo y definir unas de las causas que puede generar el ausentismo laboral, pero a su vez aporta datos significativos en relación a las estrategias que utilizan para que el trabajador no abandone su trabajo al tomar en cuenta una serie de factores como una supervisión efectiva, atender las aspiraciones, su remuneración, el buen desempeño, reconocimientos, buen clima laboral, etc. La investigación se toma como ejemplo y modelo por los buenos resultados obtenidos en otras organizaciones.

Jarabo, B. (2016) Realizó un estudio titulado Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral y Sanidad. En la Tesis Doctoral para la Universidad Miguel Hernández Elches de España. El objetivo de la investigación fue identificar las posibles variables que afectarían la vida laboral y calidad de vida en el ámbito de empresas y servicio, y particularmente de servicios educativos y sanitarios. consideró que la mayoría de los estudios sobre el tema muestran la importancia que poseen las variables del entorno de trabajo sobre la calidad de vida del trabajador, en especial la satisfacción laboral. La falta de integración entre aspectos personales y los del medio laboral dificultan conseguir la visión de conjunto y profundizar en la vida laboral, sin embargo gran parte de las investigaciones no difieren con precisión los conceptos claves, utilizando indiferentemente los términos. de “Satisfacción Laboral” y “Calidad de Vida Laboral”, en el caso en particular es el caso de los trabajadores en servicios. Por

ello se trata de aclarar estas relaciones y en particular las percibidas por el trabajador.

Se llevó a cabo un estudio observacional transversal, la población estuvo conformada por profesionales de los servicios sanitarios y de servicios educativos de la Provincia de Alicante. La muestra conformada por 395 trabajadores pertenecientes a empresas sanitarias y servicios educativos. Se estudiaron las variables: sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, sector de actividad, puestos, años de servicio, turno, tipo de contrato, horario, preocupación por las condiciones de trabajo, relaciones personales, clima organizacional, valoración del trabajo, competencias laborales, reconocimientos al desempeño laboral, apoyo social, y motivación. Se utilizó un cuestionario de registro de variables sociodemográficas, cuestionario de percepción de las condiciones de trabajo, cuestionario de evaluación de la satisfacción laboral y cuestionario para la evaluación de la calidad de vida.

Como resultado se encontró que la población estudiada expresó una satisfacción laboral y una calidad de vida moderada, las mujeres percibieron que sus condiciones de trabajo eran peores de lo que la percibían los hombres, ello eran referidas a la carga horaria y a las condiciones de trabajo. El nivel de satisfacción laboral fue semejante en hombres y mujeres. Con relación al sector de actividad, el sector sanitario apareció más preocupado por sus condiciones de trabajo ligadas a riesgos laborales, mientras que el sector de profesionales de la educación por las condiciones laborales (iluminación, temperatura, material

necesario; otros). En general los trabajadores sanitarios tienen más satisfacción laboral que los trabajadores de la educación. Se confirmó que hay base para afirmar que la satisfacción laboral es un determinante importante en la calidad de vida.

El análisis precedente, es importante para este estudio ya que vincula factores que se presentan para describir la satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida que tienen los profesionales de la docencia, sobre todo en estos momentos de crisis económica que vive el país por lo que el bajo nivel de bienestar en el trabajo trae serias consecuencias entre las cuales se encuentra el ausentismo laboral , sumándose a la conducta positiva o negativa que pueda tener el empleado en relación a las actividades que realiza y así mismo donde las desarrolla. Y no menos importante, otros factores caracterizados fue a nivel extra laboral, como el transporte, y situación socioeconómica. Los datos aportados por el estudio sirven de referencia para ahondar en el proceso investigativo que se vienen realizando, el mismo aporta experiencias significativas que ayudaran para el análisis del estudio.

Ferraro, C. (2016) Realizó un estudio para la Universidad Nacional del Rosario, titulado Incidencia del Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el Personal de Enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortalet” cuyo objetivo fue describir el ausentismo e identificar los factores determinantes del ausentismo laboral no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital “Luciano Fortabat” de la ciudad de Olavarría.

Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva durante el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre de 2014. Se aplicó un instrumento de recolección de datos previamente utilizado en estudios sobre ausentismo laboral. Fueron seleccionados aquellos trabajadores del servicio de enfermería, que tuvieron al menos una falta de 1 día con certificado médico. Se analizó descriptivamente el perfil de dichos trabajadores considerando las siguientes variables: edad, sexo, jerarquía, turno, días de ausencia, mes, período y patología. Se empleó la prueba Chi<sup>2</sup> para determinar la asociación entre las variables ausentismo y sexo; edad, antigüedad, estado civil, familiares a cargo, nivel de formación, puesto desempeñado, turno que desempeña, pluriempleo y nivel de satisfacción.

Se construyeron los siguientes indicadores: promedio de prevalencia anual, duración media e índices de frecuencia y gravedad. Los datos fueron procesados utilizando el paquete estadístico XLSTAT. Resultados: El 52% del personal se ha ausentado a su trabajo durante el último año. Se constató un total de 1417 días de ausencias anuales. Los meses de mayor ausencia fueron julio, marzo y noviembre, con medias de 8 y 6 ausencias respectivamente, dando un promedio mensual de 5.2 trabajadores. El promedio de días perdidos fue de 118. En junio (161 días), mayo (160 días), marzo (151 días) y abril con 150 días de incapacidad. La incidencia global de ausentismo fue de 21,2 de incapacidad temporal. El índice de frecuencia (IF) denotó un promedio de 31,2% de incapacidades temporales por cada 1000 Horas Hombre Trabajadas (HHT), con picos en los meses de junio con 50%, marzo con 37% y noviembre con 37,5%. Se destacan las causas medicas

psiquiátrica (33%), respiratorias (17%), quirúrgicas (17%) y obstetra-ginecológicas (11%), generales o estivales (10%) y osteo-artromusculares (6%). Se relevó la preponderancia del sexo femenino (74%), de entre los 40 y 49 años de edad (41%). El 26% son licenciadas; el 48% tiene más de 20 años de antigüedad en la institución. El 85% trabaja entre 41 a 48 horas semanales.

No se encontró correlación entre antigüedad laboral y ausentismo, aunque existe una tendencia que indica que a mayor cantidad de años de antigüedad, mayor es el nivel de ausentismo. Conclusiones: La incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es media baja, resultando significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino, mayores de 45 años. Respecto al tiempo de actuación, se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales regulares. El ausentismo laboral en enfermería constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos. Está condicionado por factores tanto intrínsecos como extrínsecos, que se observan con diferente frecuencia, siendo un fenómeno multifactorial cuyos resultados son imposibles de igualar. Es importante la coordinación, unificación de criterios con la institución, así como la implementación de los servicios de salud en el trabajo.

El trabajo de investigación se vincula con el estudio que se viene realizando por sus aportes para analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral, la metodología utilizada sirve de guía teórica para la variable ausentismo laboral y como modelo en el desarrollo del instrumento de recolección de datos.

## **Bases teóricas**

### **Ausentismo Laboral**

El ausentismo son todas aquellas faltas de asistencias al trabajo, que ocurren cuando el empleado deberá presentarse a laboral.

De acuerdo a este fenómeno, muchos autores han estudiado el ausentismo laboral y en consecuencia a esto surgieron muchas definiciones con respecto a esta problemática que afecta a toda empresa u organización.

Para Chiavenato (2003). “El ausentismo laboral. Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización” ( p.203).

Según Chiavenato las principales causas del ausentismo laboral son: “enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, razones diversas de carácter familiar, retrasos involuntarios y faltas voluntarias por diversos motivos, supervisión deficiente, falta de motivación y estímulo, condiciones desagradables de trabajo y políticas inadecuadas de la organización” (p. 19), en este sentido se debe considerar que las causas del ausentismo laboral no siempre están en el empleado sino también en la organización en las que se identifican condiciones desagradables de trabajo que ocasionan una desintegración del empleado en la misma organización.

Así mismo Behrend, (2005), señala, que el ausentismo laboral no constituye un síntoma de inquietud social, tan espectacular como las huelgas, pero el volumen del tiempo perdido como consecuencia de este fenómeno es muy superior, al del tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo; lo define como sinónimo de ausencia voluntaria del trabajo, es decir, la práctica de aquellos trabajadores que dejan de presentarse al trabajo, dando excusas o pretextos baladíes o sin alegar razón alguna, es por ello que la ausencia de un docente significa pérdida de tiempo, para los estudiantes que asisten a clases sin saber que el docente asistirá.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral

atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión. (p. 3)

### **Causas Multifactoriales del Ausentismo Laboral.**

Una relación de causas posibles, dentro de la variedad existente es la planteada por Ribaya (1996)

a) Dificultades de adaptación producidas por el medio de origen (caso de obreros que proceden del medio rural), por la procedencia geográfica (como entre los emigrantes extranjeros o incluso entre los inmigrantes), o el cambio de tecnología.

Una cualificación inferior a la que posee el trabajador

b) La falta de motivación.

c) Baja remuneración, ausencia de responsabilidad o intervención en la toma de decisiones, etc.

d) Insatisfacción por las particularidades físicas del puesto de trabajo: ruido, iluminación, olor, temperatura, etc.

e) Actitud de jerarquía, desconocimiento de los objetivos de su trabajo y de organización.

f) Edad, sexo, responsabilidades familiares, la distancia del trabajo a la vivienda,

g) Falta de un adecuado control por parte de la empresa.

h) Las costumbres locales, el medio social del trabajador y la incidencia de las drogas, el alcoholismo.

i) Inclemencias del tiempo climático.

j) Deficiencia en los medios de transporte.

Agrupándolas (para normalizarlas), quedando así: enfermedad normal, accidente laboral, licencias legales, permisos particulares, ausencias no autorizadas, conflictos laborales, otros. Como las posibles causas del ausentismo laboral.

Se puede apreciar que el ausentismo tiene causas múltiples y aunque se pueden justificar algunas mediante certificados médicos, no significa que ello sea exclusivamente por causas médicas. Más allá de incapacidad física del empleado, las causas pueden encontrarse en la empresa; deficiente supervisión, poca motivación a los trabajadores, súper especialización de las tareas, condiciones de trabajos malas o desagradables, entre otras.

Por otra parte, Robbins (1996), define la satisfacción Laboral “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 166)

Una persona que se sienta satisfecha con su trabajo, se sentirá motivada. Por ende la motivación está estrechamente vinculada al desempeño en el trabajo, y es por ello que el desempeño laboral que pueda tener una persona al realizar sus funciones y labores asignadas le permiten a las organizaciones satisfacer sus

perspectivas e insuficiencias en cuanto a los objetivos trazados y además que pueda ser competitiva en el mercado laboral.

## **Calidad Educativa**

Para, Maldonado (2011) la palabra calidad deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la real academia española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. El término en sí resulta polifacético y a menudo subjetivo siendo actualmente uno de los conceptos más importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en procurar delimitarlo. (p.7)

La definición de calidad proviene del ámbito económico industrial tomado mayor impulso a medida que la economía se tornó más competitiva convirtiéndose gradualmente en una variable cada vez más importante en la elaboración y presentación de bienes y servicios. Todo este proceso aceleró la adopción de distintas estrategias organizacionales que van desde la tecnificación empresarial hasta la capacitación de los recursos humanos.

La Calidad Educativa tiene dos caras complementarias: la de los fines (qué sentido tiene la educación, para qué y para quien se educa, que tipo de resultados se quiere lograr y la de los procesos o medios (como y con qué recursos se puede llevar a cabo una mejor educación). Ambas forman parte indispensable de lo que

se entiende por la calidad, que no consiste solo en una estrategia para realizar eficazmente una serie de tareas, sino en alcanzar unos objetivos valiosos, dirigirse a metas que valgan la pena en si. Porque, en el fondo, lo que se juega en el concepto de calidad educativa es la definición misma de la educación.

Para Martínez (2007), define la calidad educativa como “la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia y relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad.

El significado atribuido a la expresión “calidad de la educación” incluye varias dimensiones o enfoques, complementarios entre sí. Toranzos (2000) sostiene que en el ámbito educativo la calidad puede considerarse en varias dimensiones. En un primer sentido el concepto la calidad puede ser entendido como «eficacia»: una educación de calidad sería aquella que logra que los alumnos realmente aprendan lo que se supone deben aprender al cabo de determinados ciclos o niveles. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa.

Una segunda dimensión del concepto de calidad está referida a qué es lo que se aprende en el sistema y a su «relevancia» en términos individuales y sociales. En este sentido una educación de calidad sería aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona y para desempeñarse adecuadamente en los diversos ámbitos de la

sociedad. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa y su concreción en los diseños y contenidos curriculares.

Finalmente, una tercera dimensión se refiere a la calidad de los «procesos» y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa. Desde esta perspectiva una educación de calidad sería aquella que ofrece un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente adecuadamente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc.

Esta dimensión del concepto pone en primer plano el análisis de los medios empleados en la acción educativa. Según la opinión de Toranzo (2000) las tres dimensiones del concepto son esenciales a la hora de referirnos a la calidad de la educación. Por otra parte, Arrien (1998), expresa que la Calidad parece estar muy asociada a los procesos y resultados del desarrollo educativo del educando, desarrollo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes del educando como sujeto, haciendo que este crezca y se desarrolle personal y socialmente mediante actitudes, destrezas, valores y conocimientos que lo convierten en un ciudadano útil y solidario.

En el mismo orden de ideas Ramírez y Lorenzo, 2009, define la “educación de calidad” como “aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta” (p.23) Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la

perspectiva del profesorado de Educación Primaria Cristóbal Torres Fernández –  
Universidad de Sevilla (2017)

Blanco (2007) plantea tres dimensiones básicas que engloban la visión acerca de la calidad educativa:

(a) La calidad vinculada a los valores: se atribuye calidad a aquello que representa alguno de los valores vigentes. Para muchos autores este es el componente básico de la “calidad”: que contenga elementos valiosos. Esto es, podríamos decir de algo que posee calidad si responde adecuadamente a los valores que se esperan de esa institución, esa persona, esa situación, etc. Parece obvio que en el campo educativo este es uno de los componentes más importantes de la calidad; (b) La calidad vinculada a la efectividad: desde esta perspectiva se atribuye calidad a aquel tipo de institución o proceso que obtiene buenos resultados; (c) La calidad vinculada a la satisfacción de los participantes en el proceso o de los usuarios del mismo: no suele ser frecuente un planteamiento de este género (y menos aún separado de los otros) pero se está dando cada vez más importancia a esta dimensión de la calidad. Forma parte de lo que se entiende como “calidad de vida”. Incluso en ámbitos estrictamente empresariales la «satisfacción de los empleados» juega un papel cada vez más preponderante como base y condición para que se pueda obtener la efectividad (en los círculos de calidad japoneses.

Martínez (2001) describe la “calidad” como la meta de toda institución educativa, que asume un enfoque global de gestión de la institución hacia la consecución de metas de calidad para todos y con la colaboración de todos los implicados en la institución educativa. La calidad, por tanto, abarca todas las funciones y actividades de la institución y está vinculada a las necesidades relevantes de la sociedad en un ámbito y contexto dado. Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria Cristóbal Torres Fernández – Universidad de Sevilla.

Por otra parte, Cardona (2002) delimita la “calidad” como: “El ideal de perfección que se persigue, constituyéndose en la meta que orienta las acciones educativas, entendidas como prácticas intencionales a vivenciales por los educandos en las aulas y centros como espacios interactivos, como microsociedades de relaciones planificadoras, fecundas y valiosas entre los agentes y elementos que las integran” (p. 166).

En 2007 la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina propuso otra acepción de “calidad”, concibiéndola como “un bien público y un derecho humano fundamental que los Estados tienen la obligación de respetar, promover y proteger, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento de toda la población” (p. 4)

Además de las definiciones del término de “calidad” la UNESCO, establece y define las siguientes dimensiones:

- (a) Relevancia: Es la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos.
  
- (b) Eficacia: Es el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados.
  
- (c) Efectividad. Se refiere al grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos.
  
- (d) Eficiencia. Se refiere al uso apropiado de los recursos y los procesos, cumpliendo una función determinada. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados. Análisis

de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria Cristóbal Torres Fernández – Universidad de Sevilla.

- (e) Congruencia. Es el grado de correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos.
  
- (f) Equidad. Un concepto fundamental que ha sido objeto de numerosos debates en el seno de la jurisdicción y la política española. Definen este término como algo relacionado con la atención a los ciudadanos en forma diferenciada de acuerdo a sus características individuales y su entorno social, para proporcionar a todos las máximas oportunidades de aprendizaje. Presupone, un enfoque compensatorio en el que se proporciona más al que más lo necesita.

En definitiva, se puede concluir que la inmensa mayoría de los autores que han realizado estudios e investigaciones sobre la calidad en la educación han llegado a la conclusión de que este término es algo difícil de conceptualizar, de mensurar, de medir, de controlar. Nuestro reto es alcanzar esa calidad educativa en todos sus ámbitos y es ésta la razón por la que se debe tener clara la concepción de calidad, pero no sólo en su esencia de concepto, sino lo que se deriva de él, enfoques, modelos y teorías que, dependiendo del punto de vista de aquel que los aplique, tendrá un significado u otro.

Es importante destacar que no se puede concebir, ni comprender la calidad de la educación sin supervisión y evaluación, proceso fundamental para determinar

si los principios y objetivos de la calidad educativa se cumplen. La supervisión y la evaluación constituye un proceso esencial para determinar la calidad. Calidad, supervisión y evaluación van inexorablemente unidas y vinculadas, constituyendo ésta el centro de los modelos de gestión de aquélla. Por ello es fundamental que se clarifique su concepto.

De todo lo anteriormente expresado en la bibliografía consultada para ampliar las bases teóricas que den sustento a la investigación, se puede deducir que la asistencia del docente en el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el Proyecto Educativo de cada institución educativa es de relevante importancia para contribuir en afianzar todas las dimensiones establecidas para alcanzar la calidad educativa y un aprendizaje significativo para los estudiantes.

**Ausentismo:** Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo.

**Clima Organizacional:** Percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

**Condiciones de Trabajo:** Cualquier aspecto del trabajo donde se desarrolla el individuo que impacta en la salud, incluyendo, además de los aspectos ambientales, físicos y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

**Motivación:** Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

**Insatisfacción Laboral:** Grado de malestar experimentado por un empleado en su puesto de trabajo, y puede estar ocasionado por factores personales, ambientales o directamente por las labores realizadas.

**Remuneración:** Todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada.

**Situación Socioeconómica:** Mezcla de los cambios mentales y sociales de una localidad que la hace competente para aumentar su nivel de vida de forma progresiva y permanente, a través de la utilización de sus propios recursos naturales y humanos.

**Eficacia:** una educación de calidad sería aquella que logra que los alumnos realmente aprendan lo que se supone deben aprender al cabo de determinados ciclos o niveles. Esta dimensión del concepto de calidad educativa pone en primer

plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa

**Relevancia:** en términos individuales y sociales. En este sentido una educación de calidad sería aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona y para desempeñarse adecuadamente en los diversos ámbitos de la sociedad. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa y su concreción en los diseños y contenidos curriculares.

**Procesos:** medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa. Desde esta perspectiva una educación de calidad sería aquella que ofrece un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente adecuadamente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc.

**Desempeño:** Es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

**Metas:** Considerada como determinantes de la conducta humana aparte de las diferencias individuales de cada sujeto que hacen que se oriente hacia el

aprendizaje o hacia el rendimiento, las diferentes situaciones en las que se encuentra también pueden influir en su orientación final. Maehr y Nicholls

## **Bases Legales**

El Basamento Legal de esta investigación se encuentra sustentado en los presentes reglamentos:

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**

**Artículo 87.** Toda persona tiene derecho a trabajar y el deber de trabajar.

El estado garantizará la adopción de las medidas necesaria a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar empleos. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Significa que toda persona tiene derecho a un trabajo digno que garantice el ejercicio de los deberes, entre ellos el fiel cumplimiento de las responsabilidades que le da el contrato de trabajo.

**Artículo 102 expresa:** La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad.

**Artículo 103:** toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. El estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientes dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo.

Según el **Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente** (2000) en su artículo 6, numeral 2 se establece que el docente debe:

Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.

## CUADRO N° 01

### Cuadro de operacionalización de variables

**Objetivo General:** Analizar el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa de la E.B. “Flor Torres de Núñez”; en el municipio Naguanagua Edo. Carabobo

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADORES
<b>Ausentismo laboral</b>	<p>son todas aquellas faltas de asistencias al trabajo, que ocurren cuando el empleado deberá presentarse a laboral,</p> <p>En sentido más amplio “es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización”.(Chiavenato p.203).</p>	<p>Personal</p> <p>Causas médicas</p> <p>Laborales</p> <p>Exterior o ambiental</p>	<p>Atención al grupo familiar</p> <p>Gestiones personales</p> <p>Permisos por estudio</p> <p>Enfermedades comunes</p> <p>Enfermedades laborales</p> <p>Permisos médicos</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Remuneración</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Motivación</p> <p>Insatisfacción laboral</p> <p>Situación socioeconómica</p> <p>Transporte</p> <p>Vialidad.</p>
<b>Calidad Educativa</b>	<p>Es la meta de toda institución educativa, que asume un enfoque global de gestión de la institución hacia la consecución de fines de calidad para todos y con la colaboración de todos los implicados en la institución educativa. La calidad, por tanto, abarca</p>	<p>Eficacia</p> <p>Relevancia</p>	<p>Planes</p> <p>Programas</p> <p>Evaluación</p> <p>Supervisión</p> <p>Fines</p> <p>Metas</p> <p>Curriculum</p>

	todas las funciones y actividades de la institución y está vinculada a las necesidades relevantes de la sociedad en un ámbito y contexto dado. (Martínez, 2001)	Proceso	Contexto Físico Perfil Docente Estrategias Didácticas Materiales de estudio
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	--------------------------------------------------------------------------------------

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

#### **Diseño y tipo de Investigación**

La investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, en este caso Hernández (2003) “utiliza la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (p.5). Así mismo, en la investigación se utilizó un diseño no experimental de campo, donde se recopiló la información de primera mano, en el sitio donde se presentó la problemática en estudio en la escuela objeto de estudio. Se recopilaron los datos en forma directa de la realidad, mediante el trabajo de la investigadora.

Sabino (2003), al respecto de la investigación de campo expone: los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo del investigador. Estos datos son llamados primarios, ya que son tomados de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediarios de ninguna naturaleza (p. 58) Por lo tanto, se recopilarán los datos de la totalidad del personal docente que labora en la institución.

El tipo de investigación es descriptiva. Se trata de describir las casusas que generan el ausentismo como, Médicas, personales, condiciones de trabajo y

ambientales que generan el ausentismo laboral e inciden en la calidad educativa c de la Escuela “Flor Torres de Núñez” , ubicada en el Municipio Naguanagua en el Estado Carabobo. En relación a los estudios descriptivos, Ramírez (2006) plantea que son aquellos estudios cuyos objetivos están concentrados en la descripción de los fenómenos, hechos, personas y/o grupos.

### **Población y Muestra**

Según Arias (2006) “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.115) Para efectos del estudio de una investigación cuando el número de unidades que integran la población resulta accesible en su totalidad, se toma una muestra censal, como el caso de la Escuela Estatal “Flor Torres de Núñez” que cuenta con ocho (08) docentes y un (01) directivo, no fue necesario extraer una muestra y en consecuencia se investigaron los datos de toda la población objeto de estudio. La muestra censal es igual a la población, la misma está constituida por el total de la población antes mencionada. Se produce valores entre 0 y 1, debido a que se aplica una sola vez y luego se calcula el coeficiente:

### **Técnica e Instrumentos de Recolección de datos**

La técnica empleada es la encuesta para recopilar los datos requeridos en la investigación y cumplir con los objetivos planteados. La observación es una técnica elemental de la investigación, y está presente en todas las actividades de

esta índole, ya que ayuda a observar la realidad orientando la recolección de los datos específicos de acuerdo a la utilidad del investigador. Se aplicó un cuestionario contentivo de un conjunto de preguntas o ítems policotómicas, con varias alternativas a los sujetos que forman parte de la investigación.

El cuestionario, según Hernández (2008), es un método de recolección de información, que refleja una serie de preguntas sobre un tema determinado (p310) En este caso se elaborarán 15 preguntas policotómicas relacionadas con la información requerida sobre el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa de la E.B. "Flor Torres de Núñez"; en el municipio Naguanagua edo. Carabobo.

Para las respuestas se estableció una escala a las cuales se les asignaron puntuaciones estructurada de acuerdo al contenido de los ítems. Ejemplo:

- (5) Siempre
- (4) Casi Siempre
- (3) . A Veces
- (2) Rara Vez
- (1) Nunca

## **Validez y confiabilidad del instrumento**

Hernández (1991), señala que la validez “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (293). La validez del instrumento para esta investigación, se llevo a cabo a través de Juicio de Expertos, para obtener dicha validación para ello se contó con profesores expertos en el área objeto de estudio, adscritos a la Dirección de Post Grado de la Universidad de Carabobo, quienes emitieron sus juicios, tomando en cuenta, la coherencia de los Ítems con los objetivos, pertinencia, redacción adecuada y validez interna (de contenido), por último se realizaron las correcciones sugeridas, para luego ser aplicado a la muestra seleccionada. En cuanto a la confiabilidad, según Hernández (1999), “es el grado de error que se tiene en la medición de un instrumento”. Por lo tanto, la confiabilidad del instrumento se determinó a través del Coeficiente Alpha de Cronbach, el cual produce valores entre 0 y 1, debido a que se aplica una sola vez y luego se calcula el coeficiente.

## **Técnica de procesamiento de la información.**

El procesamiento y Análisis de los datos obtenidos y luego de la aplicación del cuestionario, se realizó a través de estadística descriptiva (distribución de frecuencia), cuyo análisis sirvió de referencia para la formulación de las conclusiones y recomendaciones de la investigación, y en caso del estudio,

orientar acciones y buscar posibles soluciones una vez que se estudie el problema a profundidad sobre el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad de la Educación en la escuela objeto de estudio.

Para la comprensión de los datos que se obtuvieron en el cuestionario que se se procedió a tabularlos, tomando las respuestas seleccionadas por cada uno de los individuos, obteniéndose así las frecuencias de cada categoría por cada ítems, luego se dividió entre el número de sujetos a los cuales se le aplicó el instrumento y finalmente se multiplicó por cien, para así obtener el porcentaje de cada categoría. Realizado este procedimiento se presentaron los resultados en cuadros y gráficos de manera que se pueda visualizar las inclinaciones de los encuestados. Además se realizaron la interpretación de los datos de acuerdo a la información obtenida, estableciendo una relación entre estos y las bases teóricas que sirven de soporte al presente estudio.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

El análisis de los datos recopilados por la aplicación del cuestionario a los docentes, se realizó de forma porcentual, donde los cuadros y gráficos estadísticos se hicieron en función de las variables estudiadas, tomándose en cuenta las dimensiones e indicadores que caracterizan a estas variables, realizándose en función del cuadro de Operacionalización de las mismas.

Para Berelson, (citado por Hernández y otros 2008) “el análisis de contenido es una técnica para estudiar y analizar la comunicación de una manera objetiva, sistemática y cuantitativa” (p.301) Luego que se aplica el instrumento, se le realiza un análisis estadístico para obtener los resultados correspondientes.

Asimismo, la interpretación de la información se realiza destacando los datos de mayor significación en cada ítem; relacionándose esta información con el basamento teórico que sirvió de sustentación a la investigación que se llevó a cabo Esta relación se hizo en función de las relaciones entre la información recopilada, el marco teórico y la intencionalidad de la investigación con la finalidad de que tuviera mayor profundidad y utilidad.

A continuación se presentan cada uno de los ítems del cuestionario aplicado a la muestra de docentes

**VARIABLE: AUSENTISMO LABORAL**

**DIMENSIÓN: PERSONAL**

**Indicadores:** Atención al grupo familiar (ítem 01), gestiones personales (ítem 02), Permisos por estudio (ítem 03)

**Ítems:**

01.- ¿Faltas al trabajo para resolver asuntos familiares?

02.- ¿Faltas al trabajo para realizar gestiones personales?

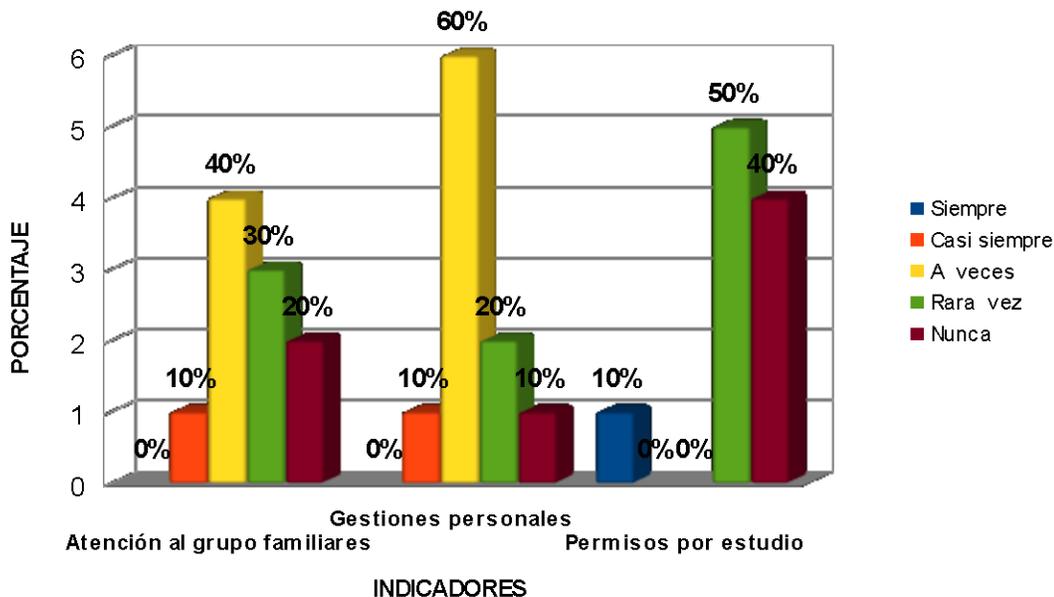
03.- ¿Solicitas permiso especial para poder cursar estudios académicos?

**Tabla N° 1**  
**Ausentismo Laboral - Personal**  
**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
01	0	0	01	10	04	40	03	30	02	20	100
02	0	0	01	10	06	60	02	20	01	10	100
03	01	10	0	0	0	0	05	50	04	40	100

Fuente: Romero (2018) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes.

**Gráfico N° 01**  
**Ausentismo Laboral - Personal**



## **Análisis:**

Del 100 por ciento de los docentes encuestados en el ítem 1, el 10 por ciento expresó que casi siempre faltan a su trabajo por asuntos familiares, el 40 por ciento a veces faltan a su trabajo por motivos familiares, el 30 por ciento lo hace rara vez y un 20 por ciento nunca lo hace.

En cuanto a los resultados del ítem 2, relacionados con faltar al trabajo para realizar gestiones personales, indican que el 10 por ciento de los docentes encuestados casi siempre lo hacen, el 60 por ciento a veces faltan a su trabajo por ese motivo, el 20 por ciento expresó que rara vez, y un 10 por ciento nunca lo hacen.

Los resultados anteriormente observados concuerda con lo planteado por Chiavenato (2000), que cita otras causas del ausentismo laboral, a saber: “, jubilación, desvinculación de la empresa, licencias por diversos motivos y abandono voluntario del empleado”. Como se puede apreciar, las causas del ausentismo son varias, por esto, el ausentismo no siempre ocurre por causa del empleado. (p. 209).

En este orden de ideas, Romero, Douglas (2012) dice que existe un factor donde radica el origen del ausentismo, el cual no está asociado a ninguna patología comprobada sino a situaciones que se derivan de la vida familiar del trabajador como un elemento social, afectado por el entorno, teniendo entre ellas: permisos personales, reunión en la escuela, enfermedad del hijo, inscripción en la escuela, muerte familiar, estudios, transporte. Motivos que se respaldan por argumentos verbales del empleado y no tienen justificación ante la organización.

Los resultados demuestran que algunas veces faltan a su trabajo tanto por motivos personales como familiares. En estos casos la causa no es justificada, aún previa solicitud de permiso.

En relación al ítem 3 de la misma variable, se puede observar en el gráfico que el 10 por ciento de los docentes encuestados casi siempre solicitan permiso especial para cursar estudios de profesionalización o actualización, el 50 por ciento rara vez solicita permiso para cursar estudios y un 40 por ciento nunca lo hace.

Respecto a la solicitud de permiso por estudio siempre y cuando se cumpla con lo establecido en la normativa legal del ente educativo al cual pertenece el docente, el permiso se hace justificable, sin embargo en el caso del estudio, los docentes poco se están actualizando, razón por la cual este aspecto no es considerado motivo de falta en su totalidad o es causa de ausentismo para la institución objeto de estudio

**VARIABLE: AUSENTISMO LABORAL**

**DIMENSIÓN: CAUSAS MÉDICAS**

**Indicadores:** Enfermedades comunes (ítem 04), Permisos médicos (ítem 05),

**Ítems:**

4.-¿Te enfermas con frecuencia con virus como gripe o similares?

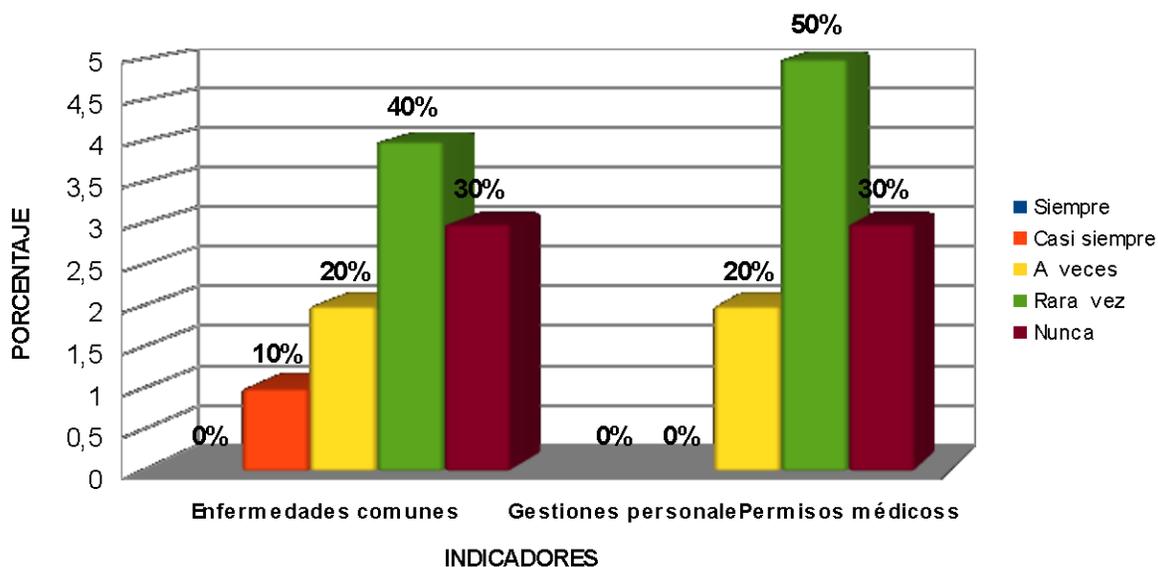
5.-¿Solicitas reposos frecuentes por permisos médicos?

**Tabla N° 2**  
**Ausentismo Laboral – Causas médicas**  
**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
Ítems	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
04	0	0	01	10	02	20	04	40	03	30	100
05	0	0	0	0	02	20	05	50	03	30	100

Fuente: Romero (2018) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes.

**Gráfico N° 02**  
**Ausentismo Laboral - Causas médicas**



## **Análisis:**

Se puede constatar en los resultados del ítem 04 que del 100 por ciento de la muestra a la cual se le aplicó el cuestionario, el 10 por ciento falta casi siempre a su trabajo a causa de virus como gripe o similares, un 20 por ciento falta por este motivo a veces, el 40 por ciento rara vez lo hace, y un 30 por ciento nunca ha faltado por este motivo.

Los resultados observados del ítem 05 en relación a las respuestas dadas por los docentes encuestados en cuanto a las faltas laborales por solicitud de reposos frecuentes por permisos médicos, permiten evidenciar que un 20 por ciento a veces lo solicitan, el 50 por ciento rara vez, y el 30 por ciento nunca. Chiavenato (2004) refiere a las enfermedades comprobadas y no comprobadas como causas principales del ausentismo laboral.

En el caso de los resultados de los ítems 4 y 5, estas causas no prevalece con frecuencia en el personal de la institución objeto de estudio para faltar a su trabajo. En caso de ameritar reposo serían justificados.

**VARIABLE: AUSENTISMO LABORAL**

**DIMENSIÓN: LABORAL**

**Indicadores:** Condiciones de trabajo (ítem 06), Motivación ( ítem 07), satisfacción laboral (ítem 08)

**Ítems**

06.- ¿Trabajas en un ambiente agradable?

07.- ¿Te sientes motivado realizando tu trabajo?

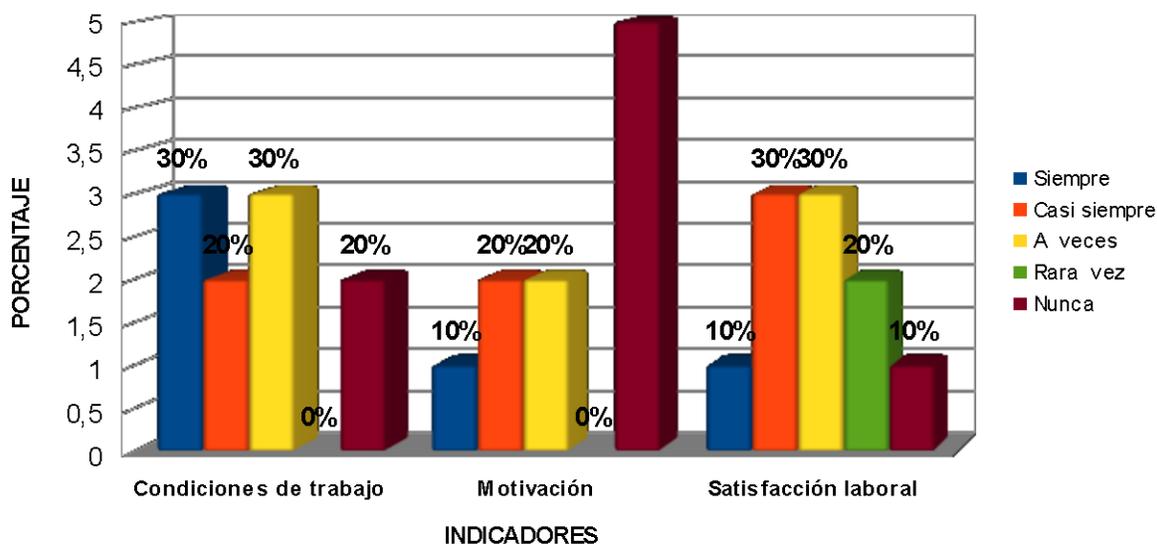
08.- ¿El trabajo que realizas, es reconocido por tus superiores?

Tabla N° 3  
**Ausentismo laboral – Condiciones laborales**  
**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
06	03	30	02	20	03	30	0	0	02	20	100
07	01	10	02	20	02	20	0	0	05	50	100
08	01	10	03	30	03	30	02	20	01	10	100

Fuente: Romero (2018) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes.

**Gráfico N° 03**  
**Ausentismo Laboral - Condiciones laborales**  
 50%



## **Análisis.**

Los resultados observados en el gráfico 03 en relación al ítem 06, el 30 por ciento de los docentes respondió que siempre trabajan en un ambiente agradable, el 20 por ciento opinó que casi siempre trabaja en ambiente agradable, el 30 por ciento consideró que a veces siente el ambiente agradable, y el 20 por ciento contestó que nunca trabaja en un ambiente agradable en la institución objeto de estudio.

El ambiente existente en el lugar de trabajo puede lograr que todos los actores que hacen vida en el mismo, se sientan comprometidos con las normas y reglamentos que la institución establece en sus acuerdos de convivencia, o bien generar un desapego de estas mismas normas. Entre el contexto de trabajo y la percepción que los individuos tengan de la organización se puede crear estímulos que definan y logren el cumplimiento de los fines y objetivos de la organización. En el caso de los resultados obtenidos se puede inferir que el clima organizacional que prevalece en la institución es una causa del ausentismo laboral que prevalece de la escuela objeto de estudio.

Los datos reflejados en el ítem 07 indican que el 10 por ciento de los docentes encuestados, siempre se sienten motivados realizando su trabajo en la institución objeto de estudio, el 20 por ciento casi siempre se sienten motivados, un 20 por ciento a veces, el 50 por ciento o mitad de la muestra nunca se sienten motivado realizando su trabajo en la institución.

En este sentido, Robbins y Judge (2009) definen la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. La motivación son los estímulos y esfuerzos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en

ellas para su culminación. Se presume que la discrepancia en las respuestas dadas por los docentes tiene relación con el clima organizacional que prevalece en la institución objeto de estudio, siendo la motivación otra de las causas de ausentismo laboral dentro de la institución educativa objeto de estudio.

En cuanto a los resultados del ítem 08 en relación al reconocimiento del trabajo que realizan los docentes por parte de los superiores muestran que el 10 por ciento respondió que siempre se reconoce su trabajo, el 30 por ciento expresó que casi siempre es reconocido su trabajo por parte de los superiores, otro 30 por ciento contestó que a veces, un 20 por ciento consideró que rara vez es reconocido su trabajo y un 10 por ciento manifestó que nunca es reconocido el trabajo que realiza dentro de la institución.

Al respecto Locke y Latham (2002), en la Teoría de Fijación de Metas, destaca que reconocer el desempeño de los trabajadores, sirve de empuje, promueve la participación, el buen desempeño y compromiso laboral entre las partes.

Considerando que el reconocimiento al desempeño docente motiva a lograr la eficiencia en el trabajo, incidiendo en la asistencia laboral, se observa en las respuestas que los docentes de la institución más del 50 por ciento sienten que no se les reconoce su buen desempeño, ello se puede considerar una causa inmersa en los índices de ausentismo laboral de la institución.

**VARIABLE: AUSENTISMO LABORAL**

**DIMENSIÓN: LABORAL**

Indicador: Clima Organizacional (ítem 09), Remuneración (ítem 10)

**Ítem:**

09.- ¿La actitud de tus compañeros de trabajo, te afecta negativamente?

10.- ¿Los beneficios socioeconómicos que te brinda tu trabajo, satisfacen tus necesidades?

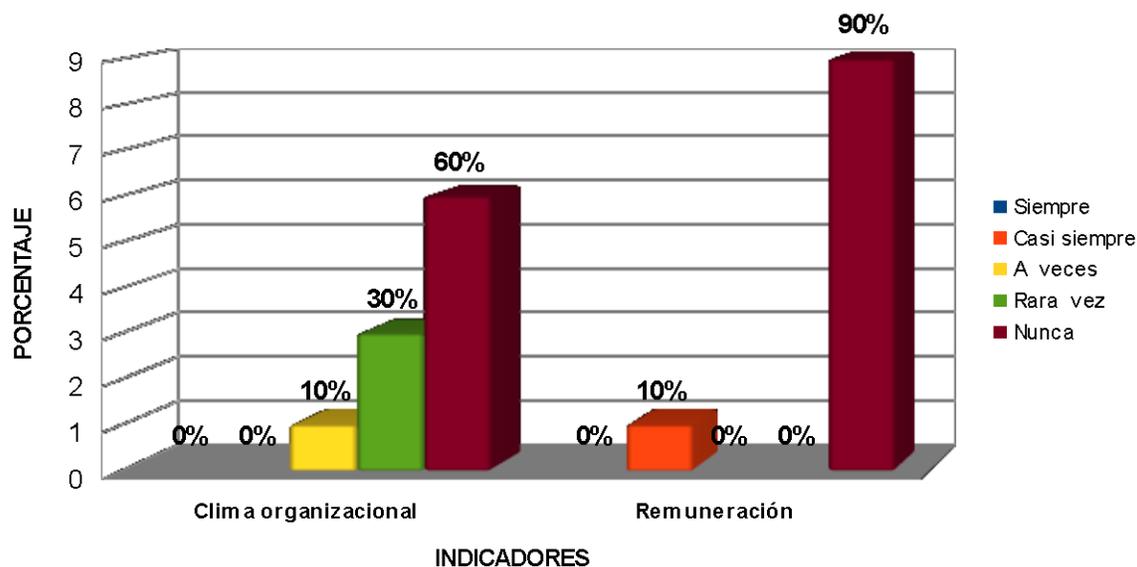
**Tabla N° 4**  
**Ausentismo laboral – Laboral**

**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA Ítems	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
09	0	0	0	0	01	10	03	30	06	60	100
10	0	0	01	10	0	0	0	0	09	90	100

Fuente: Romero (2018) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes.

**Gráfico N° 04**  
**Ausentismo Laboral - Laboral**



### **Análisis:**

Los datos representados en el gráfico 04 reflejan que un 10 por ciento de los docentes siempre se ven afectados negativamente por la actitud de los compañeros de trabajo, el 30 por ciento rara vez se ve afectado, y el 60 por ciento manifiesta que la actitud de los compañeros de trabajo no los afecta negativamente.

El clima organizacional es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones; los factores o estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos, estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización. Robbins (2004, p.115)

En el caso de los docentes encuestados los resultados indican que la actitud de los compañeros de trabajo no los afecta así mismo y ni el desarrollo del trabajo. Se infiere que no se le da mucha importancia a la actitud que puedan tener los compañeros de trabajo y quizás no se buscan estrategias para trabajar y ayudarse mutuamente, por lo cual es de relevante la intervención del liderazgo directivo para realizar un trabajo donde se persigan metas y objetivos comunes a la institución. Se infiere que el clima organizacional en la institución no

En cuanto al ítem 10 con relación a sí sus necesidades son satisfechas de acuerdo a los beneficios socioeconómicos que le brinda su trabajo , los resultados indican que un 10 por ciento de los docentes siempre satisface sus necesidades con los beneficios que le brinda su trabajo y el 90 por ciento de los docentes

manifestaron que nunca satisfacen sus necesidades con los beneficios socioeconómicos que le brinda su trabajo.

Molinera (2006), indica que el ausentismo laboral “produce una serie de conflictos psicosociales porque las relaciones laborales se deterioran de forma significativa en los trabajadores y por tanto crea una serie de problemas de todo orden: laborales, sociales y económicos” (p. 21). En cuanto a lo Económica, dice el mismo autor, “el ausentismo laboral aumenta cuando el trabajador se enfrenta con que la relación remuneración-trabajo no le es en absoluto satisfactoria, lo cual le conduce a una mayor desmotivación en la realización de sus tareas”.(p. 21)

Es importante mencionar que el 90 por ciento de los docentes encuestados consideran que nunca satisfacen sus necesidades con la remuneración recibida. Los beneficios socio económicos representan un papel muy importante para equiparar el cumplimiento de las necesidades de un grupo familiar., por ello el docente se ve en la necesidad de realizar otras actividades extras de su trabajo a fin de obtener otros recursos económicos. Por ello se infiere que los aspectos socioeconómicos son unas de las causas del ausentismo laboral que prevalece en la institución educativa objeto de estudio y ello influye negativamente en la calidad educativa.

**VARIABLE: AUSENTISMO LABORAL**

**DIMENSIÓN: EXTERIOR O AMBIENTAL**

**Indicadores:** Transporte (ítem 11), Situación Socioeconómica (ítem 12)

**Ítems:**

11.- ¿Utilizas transporte público para llegar a tu trabajo?

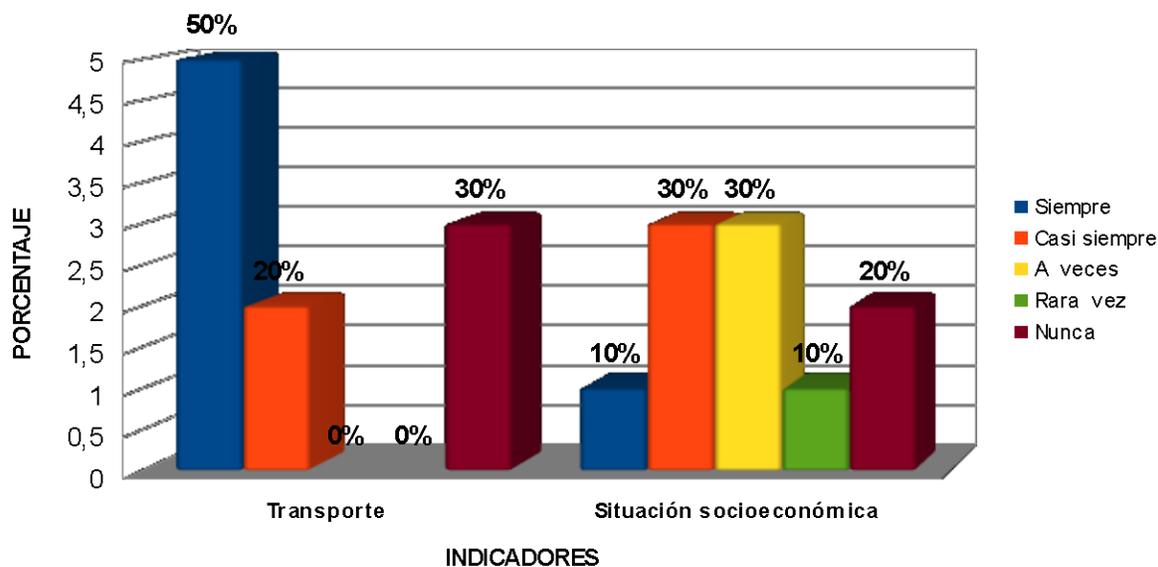
12.-¿Faltas a tu trabajo para comprar artículos de primeras necesidades?

**Tabla N° 05**  
**Ausentismo laboral – Situación actual**  
**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
Ítems	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
11	05	50	02	20	0	0	0	0	03	30	100
12	01	10	03	30	03	30	01	10	02	20	100

Fuente: Romero (2018) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes

**Gráfico N° 05**  
**Ausentismo Laboral - Situación actual**



## **Análisis:**

Se evidencia en el gráfico 05, de los resultados del ítem 11 que el 50 por ciento de los docentes utiliza siempre transporte público para llegar a su trabajo, el 20 por ciento casi siempre utiliza el transporte público para llegar a su trabajo y un 30 por ciento nunca lo utiliza.

La deficiencia en los medios de transporte es una de las causas de ausentismo descrita por Ribaya (1996 p. 655), y los resultados demuestran que una alta proporción dependen del transporte público para llegar a su trabajo de allí que esta es una de las causas de ausentismo laboral que se pudiera presentar en la institución ya que el 50 por ciento depende del transporte público para llegar a su trabajo, esto trae como consecuencia no poder cumplir con la planificación educativa y el proceso de evaluación de los estudiantes, lo que no ayuda en el éxito educativo.

En cuanto a los resultados obtenidos del ítem 12, se refleja en el gráfico 05 que el 10 por ciento siempre falta a su trabajo para comprar artículos de primeras necesidades, un 30 por ciento casi siempre lo hace, otro 30 por ciento a veces falta a su trabajo por este motivo, un 10 por ciento rara vez lo hace y un 20 por ciento nunca lo hace.

El factor externo (situación socioeconómica del país) tiene un peso muy importante en las ausencias ya que se evidencia que las personas se ausentan por comprar alimentos, artículos de primera necesidad, y así satisfacer en primera instancia sus requerimientos familiares impactando directamente en la conducta de cada individuo. Se infiere que la compra de alimentos es una de las causas del ausentismo laboral en la institución referida.

**VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA**

**DIMENSIÓN: EFICACIA**

**Indicadores:** Planificación (ítem 14), Evaluación ( ítem 15), Supervisión (ítem 13)

**Ítems:**

13.- ¿Recibes acompañamiento pedagógico constantemente?

14.- ¿Planificas tus Proyectos de Aprendizaje de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?

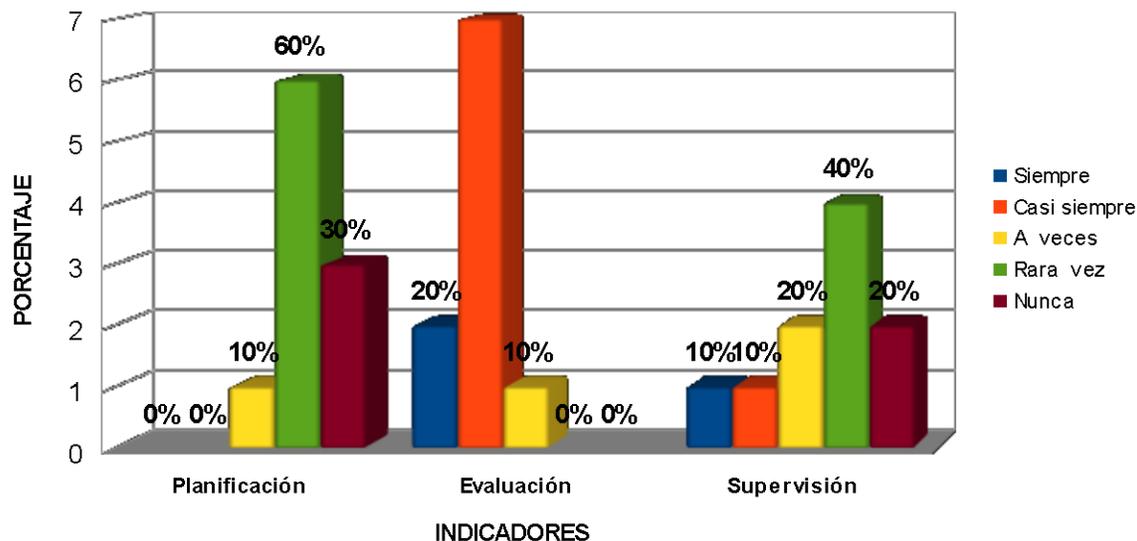
15.- ¿Tu trabajo Técnico-Académico es evaluado?

**Tabla N° 06**  
**Calidad Educativa - Eficacia**  
**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
13	0	0	0	0	01	10	06	60	03	30	100
14	02	20	07	70	01	10	0	0	0	0	100
15	01	10	01	10	02	20	04	40	02	20	100

Fuente: Romero (2019) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes.

**Gráfico N° 06**  
**Calidad Educativa - Eficacia**  
**70%**



## **Análisis:**

Los resultados reportados en el gráfico 06, del ítem 13, permiten evidenciar que el 10 por ciento de los docentes encuestados a veces reciben acompañamientos pedagógicos, un 60 por ciento expresó que rara vez reciben acompañamientos pedagógicos en el desempeño de sus funciones y un 30 por ciento dijo que nunca recibían acompañamientos pedagógicos. La escasa supervisión del trabajo es una de las causas de ausentismo planteadas por Chiavenato (2001) y los datos demuestran que no se está cumpliendo con este aspecto en la institución, lo que repercute en la calidad educativa y el no cumplimiento con una de las funciones directivas.

En relación al ítem 14 sobre la planificación de los Proyectos de Aprendizaje tomando en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes, el 20 por ciento de los docentes expresó que siempre lo hace, el 70 por ciento casi siempre lo hace y un 10 por ciento lo hace rara vez.

Es importante destacar que no se puede concebir, ni comprender la calidad de la educación sin una buena planificación de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes, sin supervisión y evaluación, proceso fundamental para planificación, supervisión y la evaluación constituye un proceso esencial para determinar la calidad. Calidad, Planificación, supervisión y evaluación van inexorablemente unidas y vinculadas, constituyendo ésta el centro de los modelos de gestión de escuelas de calidad. (UNESCO, 2007, p. 4).

En el ítem 15 relacionado con la evaluación del trabajo técnico-académico los resultados son los siguientes: el 10 por ciento de los docentes expresó que su trabajo siempre es evaluado, otro 10 por ciento de los docentes dijo que casi

siempre el directivo supervisa su trabajo, un 20 por ciento expresó que a veces le evalúan su trabajo técnico-académico, un 40 por ciento dice que rara vez es supervisado su trabajo y un 20 por ciento consideró que su trabajo nunca es evaluado.

Dean Joan (2002) considera que se debe evaluar y ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, personal jerárquico a los docentes, para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa. En la institución objeto de estudio no se está cumpliendo al 100 por ciento con la planificación de acuerdo a los intereses y necesidades de los estudiantes tal como se describe en la dimensión eficacia para una calidad educativa.

Tanto la planificación, supervisión y evaluación son aspectos que no se están llevando eficientemente en la institución objeto de estudio por cuanto los resultados no son los más deseables para lograr una educación de calidad: Se infiere que el ausentismo forma parte de esta escasa supervisión de los procesos y otros factores descritos en anteriores indicadores. Todo ello trae como consecuencia no lograr los fines y metas deseables para una educación de calidad.

**VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA**

**DIMENSIÓN: RELEVANCIA**

**Indicadores:** Fines y metas ( ítem 16),

**Ítems:**

16.- ¿Te sientes identificado con los fines y metas de la institución en la cual trabajas?

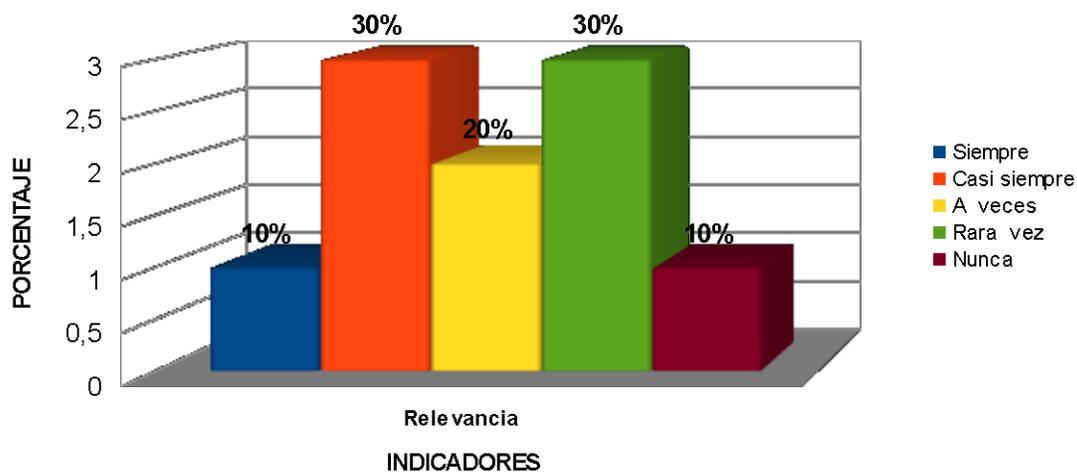
**Tabla N° 07**  
**Calidad Educativa - Relevancia**

**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
16	01	10	03	30	02	20	03	30	01	10	100

Fuente: Romero (2018) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes.

**Gráfico N° 07**  
**Calidad Educativa - Relevancia**



## **Análisis:**

En relación al ítem 16 en relación a la identificación de los docentes con los fines y metas de la institución educativa en la cual laboran, el 10 por ciento manifestó estar siempre identificado, el 30 por ciento de los docentes expresaron que casi siempre se sentían identificados, un 20 por ciento respondieron estar a veces identificados, un 30 por ciento rara vez se sentían identificados y un 10 por ciento manifestaron nunca estar identificados.

Esta dimensión relevancia de acuerdo a Toranzos(2000) pone en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa y su concreción en los diseños y contenidos curriculares. De allí la necesidad de que los docentes estén bien identificados con los fines y metas de la institución en la cual laboran de manera que su desempeño gire en torno lograr los objetivos del Proyecto Educativo.

Los resultados indican que los docentes en sentido general no están lo suficientemente identificados con los fines y metas de la institución donde laboran, lo que pone en riesgo el logro de un proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los planes, objetivos y metas orientados a una educación de calidad, tal como se señala en el **Artículo 103 de la CRBV** “toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones”. Se infiere que el ausentismo laboral está estrechamente ligado a que el docente no está identificado con los fines educativos.

**VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA**

**DIMENSIÓN: PROCESO**

**Indicadores:** Contexto físico ( ítem 17)

**Ítems:**

17.- ¿Trabajas en un ambiente físico en condiciones saludables?

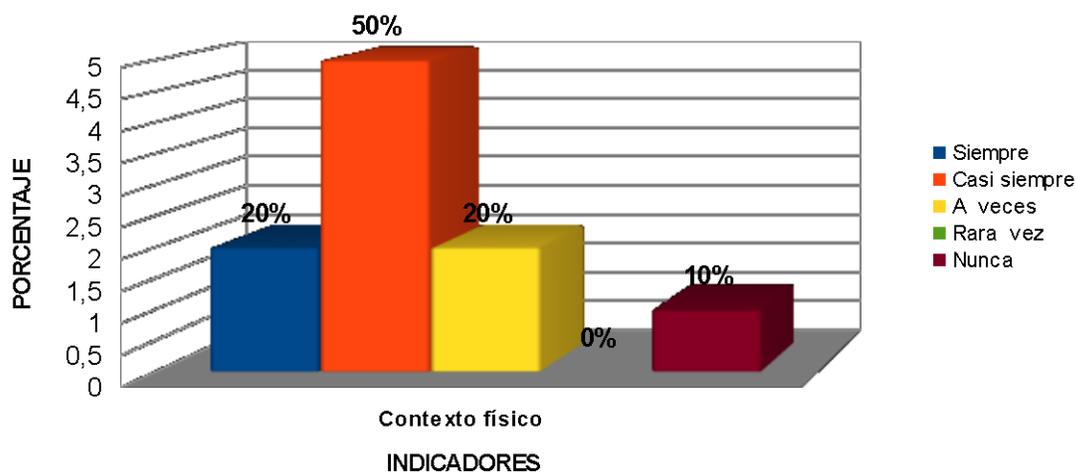
**Tabla N° 08**  
**Calidad Educativa – Contexto físico**

**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Ítems											
17	02	20	05	50	02	20	0	0	01	10	100

Fuente: Romero (2018) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes.

**Gráfico N° 08**  
**Calidad Educativa - Contexto físico**



## **Análisis:**

Con respecto al ambiente físico de trabajo en condiciones saludables , el 20 por ciento de los docentes expresó que siempre trabaja en un ambiente físico en condiciones saludables, el 50 por ciento respondió que casi siempre, un 20 por ciento a veces y un 10 por ciento respondió que nunca han trabajado en la institución en un ambiente físico agradable.

De acuerdo a Toranzos (2000) una educación de calidad sería aquella que ofrece un adecuado contexto físico para el aprendizaje.

Los resultados evidencian variedad en las respuestas en cuanto a que no es totalmente favorable las condiciones físicas de la institución, tomando en cuenta que éstas condiciones influyen directamente en el buen desempeño, Este aspecto es de suma importancia para que el docente se sienta bien en su trabajo y pueda desarrollar su proceso de enseñanza aprendizaje de una manera eficaz contribuyendo con la calidad educativa. Se puede inferir que el ambiente físico no es el más adecuado en la institución objeto de estudio lo cual infiere en la calidad educativa.

**VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA**

**DIMENSIÓN: PROCESO**

**Indicadores:** Estrategias didácticas ( ítem 18), Material de estudio ( ítem 19), adaptaciones curriculares ( ítem 20)

**Ítems:**

18.- ¿Utilizas estrategias didácticas innovadoras en el proceso de enseñanza?

19.- ¿Utilizas materiales de estudios variados en tu práctica educativa diaria?

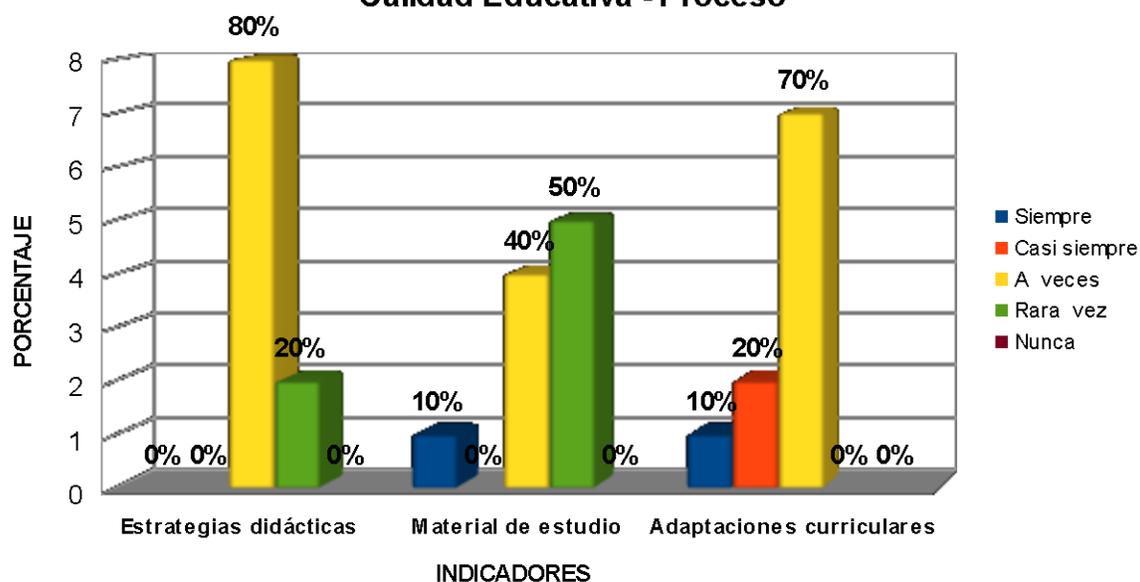
20.- ¿Realizas adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y al contexto educativo?

**Tabla N° 09**  
**Calidad Educativa – Proceso**

**Distribución de Frecuencias y Porcentajes**

ALTERNATIVA	S		CS		AV		RV		N		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
18	0	0	0	0	08	80	02	20	0	0	100
19	01	10	0	0	04	40	05	50	0	0	100
20	01	10	02	20	07	70	0	0	0	0	100

**Gráfico N° 09**  
**Calidad Educativa - Proceso**



Fuente: Romero (2018) Cuestionario aplicado a los Directivos y Docentes.

## **Análisis:**

Ante la pregunta 18 sobre la utilización de estrategias innovadora en el proceso de enseñanza, el 80 por ciento expresó que a veces lo hace y el 20 por ciento restante de los docentes dijeron que rara vez utiliza estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza. En cuanto al ítem 19 sobre la utilización de materiales de estudios variados en la práctica educativa diaria, el 10 por ciento de los docentes respondió que siempre lo hace, el 40 por ciento expresó que lo hace a veces y un 50 por ciento rara vez utiliza materiales de estudio variados.

De acuerdo a las respuestas obtenidas en el ítem N° 20 relacionado a las adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y al contexto educativo, el 10 por ciento de los docentes respondió que siempre hacen adaptaciones curriculares, el 20 por ciento expresó que casi siempre lo hacen y el 70 por ciento expresó que a veces lo hacen. .

Los ítems descritos (18, 19 y 20) se refieren a la calidad de los procesos y medios que se brinda a los estudiantes para el desarrollo de sus experiencias educativas. Desde esta perspectiva Toranzo (2000) “considera que una educación de calidad sería aquella que ofrece un cuerpo docente adecuadamente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc. (p.142)

De acuerdo a ello, se considera de vital importancia el uso de estrategias innovadoras y material variado en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como las adaptaciones curriculares de acuerdo al contexto, lo que permite al docente visualizar al educando como un ente activo en el desarrollo de habilidades y destrezas creativas que conducen a un aprendizaje significativo, creativo y estar actualizados con los avances científicos y tecnológicos.

Los resultados obtenidos demuestran que hay debilidades en este sentido lo cual incide en la calidad de los procesos enseñanza y aprendizaje. Se infiere a la falta de acompañamientos pedagógico, evaluación y supervisión al desempeño docente.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

A partir de las evidencias encontradas, tras la aplicación del instrumento de la recolección de datos al personal docente de la Escuela Básica Estatal “Flor Torres de Núñez, ubicada en Naguanagua- Estado Carabobo, con relación a las causas que generan el ausentismo laboral de este personal, así mismo la descripción de la calidad educativa de la institución, para luego determinar la incidencia que tiene el ausentismo laboral docente en la calidad educativa de la institución objeto de estudio. y de esta forma buscar las posibles vías de soluciones para el mejoramiento de la eficiencia dentro de este grupo organizacional. Se hizo una revisión teórica de lo que implica la ausencia laboral y sus efectos en la calidad educativa, en efecto, en base a las respuestas y análisis de la aplicación del instrumento para dar respuesta a los objetivos específicos de la investigación, surgen las siguientes conclusiones:

De acuerdo al objetivo específico N° 1. “Diagnosticar cuales son las causas que generan el ausentismo laboral en la Institución objeto de estudio. A través de la aplicación del instrumento se pudo diagnosticar que las causas de ausentismo laboral de los docentes de la Escuela Básica Estatal Flor Torres de Núñez, ubicada en Naguanagua- Estado Carabobo, son las siguientes:

- ✓ En cuanto a la variable ausentismo laboral dimensión personal, los resultados indican que los docentes faltan al trabajo en mas de un 50 por ciento para atender asuntos familiares y para realizar gestiones personales, no así para para solicitar permiso por estudio.
- ✓ En relación a la dimensión causas médicas no hubo mayor frecuencia significativa para considerarla como causa de ausentismo en la institución objeto de estudio aún cuando estas son consideradas justificadas pero igual son ausencias que inciden en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ En los indicadores condiciones de trabajo, motivación y satisfacción laboral, los resultados indican que son causa de ausentismo laboral en la escuela objeto de estudio, por cuanto los porcentajes de respuestas fueron 30 por ciento a veces trabajan en un ambiente agradable, 20 por ciento nunca. Más del 50 por ciento manifestó no sentirse motivado realizando su trabajo, y en el indicador satisfacción laboral ,un 30 por ciento a veces recibe reconocimiento 20 por ciento rara vez y un 10 por ciento nunca lo reciben. En este sentido los indicadores referidos son causas inmersas de ausentismo laboral en la institución por cuanto si no existen buenas condiciones de trabajo, motivación y reconocimiento a la labor desempeñada, no se está promoviendo la participación y el compromiso laboral entre las partes que conforman la organización. Todo ello indica que hay debilidades en la gerencia que administra los procesos educativos en la institución en referencia, en cuanto a la la falta de un liderazgo

efectivo, la promoción y el aprovechamiento de su capital humano, la comunicación efectiva, un buen clima organizacional, una supervisión y monitoreo constante de la actividad técnico-administrativa, falta de motivación al personal, reconocer el buen desempeño y compromiso laboral en pro del crecimiento de la institución y de su calidad educativa.

Méndez (2009) en su artículo "Docentes con alto grado de desmotivación por su trabajo" publicado en el diario El Universal, plantea que: "El poco reconocimiento y motivación al logro; pueden generar niveles de insatisfacción tal que podría repercutir severamente en el rendimiento en el trabajo y en el ausentismo laboral"

- ✓ Otro aspecto a considerar como causa del ausentismo laboral docente en la Escuela Básica Estadal "Flor Torres de Núñez", es que el 90 por ciento de los docentes encuestados manifestó que los beneficios socioeconómicos que perciben no satisfacen sus necesidades personal y familiares, dichos beneficios están centrados en un salario mínimo que actualmente no cubre la cesta básica, no se cuenta con un buen seguro de hospitalización y cirugía, el bono de transporte no alcanza para el pasaje, no hay espacios para la recreación de la familia, igualmente el bono de útiles escolares no cubre la compra de estos, también es necesario destacar que no se cuenta con seguro de servicios funerarios lo cual es una incertidumbre para el personal docente al momento de necesitarlo.

- ✓ Así mismo, se considera causa de ausentismo laboral en la institución, el indicador transporte de la dimensión exterior o ambiental, la deficiencia de los medios de transporte público, ya que más del 50 por ciento de los docentes siempre utiliza este medio para llegar a su trabajo. De acuerdo a Ribaya (1996 – p 655) la deficiencia de transporte es una causa de ausentismo laboral.
  
- ✓ Otra causa de ausentismo laboral que se presenta en la institución son las faltas al trabajo para comprar artículos de primera necesidad tales como: alimentos, productos de higiene personal y medicamentos. De esta dimensión exterior o ambiental los resultados indican que el 30 por ciento de los docentes casi siempre faltan al trabajo para comprar artículos de primera necesidad, otro 30 por ciento a veces lo hacen por el mismo motivo. Este es un factor externo que tiene un peso muy importante en las ausencia por cuanto se trata de situación de necesidades personales y familiares, lo que impacta la conducta de cada individuo, y en estos momentos de crisis socioeconómicas que vive el país, todos se ven involucrados con esta necesidad de adquirir productos de primera necesidad ante la escasez de alimentos, medicinas, otros, aunado a los precios exagerados, por lo que para adquirir estos productos a menor precio, se hace necesario hacer colas desde la madrugada o quizás desde la noche anterior, por ello los docentes faltan al trabajo, aún conociendo la responsabilidad que se tiene y las consecuencias que trae todo ello en el

proceso enseñanza aprendizaje y en la consecución de los objetivos educativos del Proyecto Educativo de la Institución.

- ✓ Se destaca así, que los aspectos antes mencionados representan las principales causas de ausentismo laboral en la institución objeto de estudio, acotando que dicha situación problemática influye en forma negativa en el trabajo y la eficiencia de la institución.

Por otra parte, dando respuesta al objetivo específico N°2. Describir cómo es la calidad educativa en la Escuela Básica Estatal “Flor Torres de Núñez”, de la Variable Calidad Educativa. De acuerdo a la dimensión proceso e indicadores: planificación, evaluación y supervisión, los datos indican que el 60 por ciento de los docentes rara vez reciben acompañamientos pedagógicos y el 20 por ciento dijeron que nunca lo recibían. Por ello se hace referencia a Chiavenato (2001- p-45) “la escasa supervisión es una de las causas de ausentismo laboral” y que está demostrado que en la institución objeto de estudio no se está cumpliendo al 100 por ciento con este aspecto de suma importancia para monitorear si se están cumpliendo los objetivos del Proyecto Educativo. Así mismo, se pudo evidenciar que los docentes no planifican los proyectos de aprendizaje de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes, ya que el 70 por ciento expresó que casi siempre lo hacen, pero el deber ser de acuerdo a los lineamientos estipulados en el Currículo Básico Nacional vigente es que la planificación de los proyectos de aprendizaje debe elaborarlo el docentes con sus estudiantes a fin de constatar las necesidades e intereses que tienen ellos de adquirir conocimiento y

aprendizajes significativos. De igual manera, se evidenció en los resultados sobre la evaluación del trabajo técnico- administrativo, que el mayor porcentaje de respuestas se centra en un 40 por ciento que rara vez es revisado su trabajo técnico- administrativo y el 20 por ciento indicó que nunca se lo han revisado.

Dean Joan /2002 (p. 147) considera que se debe evaluar, supervisar y ofrecer asesoría al trabajo del docente para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución. Todo lo anterior descrito hace referencia a que en la Escuela Básica Estadal “Flor Torres de Núñez, no se está cumpliendo con la Dimensión Eficacia, la cual constituye un proceso especial para determinar la calidad educativa, ya que calidad, planificación, supervisión y evaluación van vinculadas, constituyendo el centro de los modelos de gestión de escuelas de calidad (UNESCO, 2017. p. 4)

:

En cuanto a la dimensión relevancia, referido a la identificación de los docentes con los fines y metas de la institución para la cual labora, se evidenció que un 50 por ciento casi siempre y un 30 por ciento indicó que rara vez se sentía identificado con los fines y metas de la institución objeto de estudio, lo que pone en riesgo el logro de un proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los planes , objetivos y metas orientados a la consecución de un educación de calidad a la cual tienen derecho los estudiantes de acuerdo a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ( art. 103) y es un deber del personal docente dirigir los aprendizajes de los estudiantes hacia ese fin. Se infiere que el

ausentismo laboral del personal de la institución está estrechamente ligado a que el docente no se sienta identificado con los fines y metas educativos

Otro aspecto a abordar son los resultados de la dimensión proceso, en relación a los indicadores contexto físico, lo cual arrojó en los resultados de la aplicación del instrumento aplicado que el 50 por ciento de los docentes casi siempre laboran en un ambiente físico en condiciones saludables, un 20 por ciento dijo que a veces laboraba en un ambiente físico saludable y un 10 por ciento consideró que nunca. Es importante considerar lo expresado por Toranzos (2000 p-143) “una educación de calidad debe ofrecer un adecuado contexto físico para el aprendizaje”, y en el caso de la Escuela Básica “Flor Torres de Núñez el ambiente no es considerado el 100 por ciento saludables por el personal docente, por lo que incide desfavorablemente en la calidad educativa.

En cuanto a la dimensión procesos, se presentaron los resultados de los indicadores: estrategias didácticas, material de estudio y adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y al contexto educativo, con un 50 por ciento de los docentes respondiendo que a veces utilizan estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza, así mismo el 40 por ciento expresó que a veces utiliza material variado y un 50 por ciento lo hace rara vez. En cuanto a las adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, el 70 por ciento de los docentes expresó que a veces lo hacen.

Los indicadores estudiados se refieren a la calidad de los procesos y medios que se le debe brindar a los estudiantes para el desarrollo de sus experiencias educativas, y al no cumplirse con estos procesos, no se está llevando un proceso enseñanza y aprendizaje de calidad, lo cual es tarea del docente, supervisado por el director de la institución. Los resultados obtenidos demuestran debilidades ya descritas en los procesos educativos llevado en la escuela objeto de estudio, lo cual incide en la calidad educativa.

Por consiguiente es fundamental dar respuesta al objetivo específico N° 3. Determinar la incidencia del ausentismo laboral en la calidad educativa de la Escuela Básica Estadal “Flor Torres de Núñez” ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo. El ausentismo laboral de los docentes de la escuela antes mencionada basado en el análisis de la información obtenida a través del estudio de una manera general ha tenido como causas resaltantes: la faltas al trabajo para resolver asuntos familiares, personales, condiciones de trabajo en un ambiente no agradable, falta de motivación, el no reconocimiento de su trabajo por el directivo, insatisfacción en cuanto a los beneficios socioeconómicos que percibe por su trabajo, deficiencia de los medios de transporte e inasistencia por comprar artículos de primeras necesidades. Esta situación problemática presentada en la institución aunado a los resultados obtenidos en la variable calidad educativa como el hecho de tener una gerencia educativa donde no hay efectividad en los procesos educativos en cuanto a la escasa supervisión y evaluación del trabajo técnico, docente, la revisión de las

planificaciones y su respectivo seguimiento, donde el docente rara vez utiliza estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza, rara vez planifica y realiza adaptaciones curriculares de acuerdo a la necesidad de los estudiantes, además de tener docentes que no están identificados con los fines y metas de la institución, son aspectos de suma importancia que se presenta ante el personal directivo de la institución como garantes del proceso enseñanza aprendizaje, del logro de los fines y metas de la organización.

Los indicadores estudiados y analizados reflejan que existe marcada incidencia entre el ausentismo laboral y la calidad educativa de la Escuela Básica Estatal “Flor Torres de Núñez”. Lo que pone de manifiesto tanto a los docentes como al personal directivo en una situación compleja en un entorno que desvaloriza su actuación al mismo tiempo que les exige el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, sin embargo aun reconociendo el derecho a faltar que tiene el docente, la situación resulta preocupante, lo que obliga a reorganizar la escuela para cubrir espacios vacios, interrumpiendo la enseñanza y desmotivando a los estudiantes. El ausentismo es un problema para la calidad y la continuidad pedagógica. Pero hay cosas que el equipo directivo puede ofrecer para enfrentar este problema. Por un lado, ofrecer a los docentes un mejor entorno laboral, apoyarlos en su crecimiento personal, motivarlos, reconocer el buen desempeño para aumentar el compromiso de estar presentes y ejercer un liderazgo efectivo.

Importante acotar que las causas del ausentismo laboral no solo son atribuibles solo al docente sino también a la organización y a la situación social, educativa, económica y política que vive el país en la actualidad, y que repercute en la calidad educativa. De allí se procede a realizar una serie de recomendaciones a fin de orientar a las personas involucradas en la situación abordada y que de una u otra forma están interesadas en solventar la problemática del estudio.

## **RECOMENDACIONES**

Posteriormente de haber realizado la investigación y percibir debilidades relacionadas con el ausentismo laboral docente y su incidencia en la calidad educativa en e la Escuela Básica Estatal “Flor Torres de Núñez”, a continuación se exponen una serie de recomendaciones que tienen la finalidad de brindar posibles soluciones o alternativas para disminuir el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad Educativa.

### **Al Personal Directivo:**

- Se les recomienda, aplicar estrategias de gerencia y toma de decisiones para el desarrollo de su rol como gerente, Supervisiones y acompañamientos pedagógicos al personal, Comunicación efectiva y buen clima organizacional lo cual conducirá a ejercer una mayor motivación del personal a su cargo y así eviten faltar a su trabajo, de esta manera los estudiantes no perderán la oportunidad de recibir una educación de

calidad. Emplear sanciones, apegadas a la constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, que permitan que el docente reflexione si se ausenta de su puesto de trabajo de forma injustificada y de esta manera evite reincidir y pueda asistir a su jornada laboral correspondiente en beneficio del proceso de enseñanza y aprendizaje efectivo para sus estudiantes.

- Otorgar reconocimiento a los docentes por asistencia completa, su desempeño laboral, objetivos y logros obtenidos durante el mes, de igual forma, elogiarlos por el trabajo realizado y darles dicho reconocimiento ante sus compañeros, a través de una ceremonia donde se premie a los docentes responsables, para que los demás compañeros tomen conciencia y lo tomen como modelo apremiados a fin de que traten de seguir ese buen ejemplo.

#### **Al personal Docente:**

- Tener pertinencia hacia el rol tan importante que ejercen , para que sean capaz de crear y desarrollar herramientas novedosas con el fin de incentivar el desarrollo de la praxis educativa y, en consecuencia el desarrollo de la educación de calidad que los estudiantes merecen, y que está estipulada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica de la Educación, y que es responsabilidad del docente

bajo la supervisión del personal Directivo, quienes deben ejercer su liderazgo efectivo en beneficio de los fines y metas del Proyecto Educativo Institucional, con lo cual se asegura el éxito escolar.

A la Secretaría de Educación del Gobierno de Carabobo a la cual están adscritos los Docentes de la Escuela Básica “Flor Torres de Núñez” ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

- Revisar el perfil académico y el desempeño docente que tienen las personas que asignan como directivos encargados de las Escuelas Estadales.
- Llevar una supervisión efectiva y acompañamientos pedagógicos tanto al personal directivo como docente de las instituciones, a fin de constatar el cumplimiento de los fines y metas planteados en el Currículo Nacional vigente.
- Planificar talleres de actualización docente donde se motive al docente a la práctica y permanencia efectiva en el ejercicio de sus funciones.
- Crear un sistema de incentivos y reconocimientos a la labor docente.
- Cumplir con un salario justo de acuerdo a la categoría del docente.
- Ubicar a los docentes en escuelas cercanas a su residencia para evitar los retardos e inasistencias por la problemática presentada con el transporte público

- Reconocer los méritos y estudios a nivel superior del personal.
- Otorgar los cargos directivos y docentes a través de la evaluación del desempeño docente, tal como lo estipula el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Caracas – Venezuela: Editorial Episteme.

Arocho, W. (2010). El Concepto de Calidad Educativa: Una Mirada Crítica desde el Enfoque Sociocultural. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*.

Arrien, J. (1995). Reflexiones sobre la educación. Instituto Nicaragüense de Investigación y Educación Popular. Managua.

Arteaga y Ríos (2012). “Ausentismo laboral en el personal Docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”; Trabajo Especial de Grado; Especialización en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Balestrini (2006). “Metodología: Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación”. Editorial Spersing. España.

Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela de hoy. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Cardona, A. (2009). Calidad en la Educación Superior. La opinión del profesorado en Argentina, España y México. Guadalajara. Editorial Universitaria.

Carrasquel, M. y Chirinos, Y. (2015) re La Ausencia Docente y los Procesos de Aprendizaje del Niño y la Niña del “CEI Bárbula,” Tesis de Grado. Universidad de Carabobo.

Castro, P. (2014) Compromiso y Satisfacción Laboral como factores de Permanencia de la Generación Y. Trabajo especial para optar el grado de Magister en Gestión de Personal y Dinámica Organizacional. Universidad de Chile. Santiago de Chile. Disponible en [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1) Consultado, martes 13 de noviembre de 2018.

[caraboboesnoticia.com/ausentismo-docente-se-acrecienta-en-escuelas-y-liceos-de-carabobo/](http://caraboboesnoticia.com/ausentismo-docente-se-acrecienta-en-escuelas-y-liceos-de-carabobo/)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta oficial. Extraordinaria. N. 5.453, Marzo 2001

Currículo Nacional Bolivariano. (2007). Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Edición. Fundación Centro Nacional para Mejoramiento de la Ciencia. Venezuela.

Davis, K. (2007) Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc Graw Hill.

Dean, Joan (2002). Supervisión y asesoramiento. Manual para inspectores, asesores y profesorado asesor. Ed. La Muralla, Madrid.

Ferraro, C. (2016) Incidencia del Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el Personal de Enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología "Luciano Fortalet" Tesis de Postgrado. Universidad Nacional del Rosario. Ciudad de Olavarría. Disponible en <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp->. Consultado 13 de noviembre de 2018.

Gil, M. (2006) Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CEQT). México, Interpsiquis.

Guzmán, Amarilis (2010). Factores que generan el Ausentismo Laboral de los Trabajadores de la Emergencia del Hospital Tipo I de Pariaguán, Estado Anzoátegui. Tesis de Post Grado, Publicada, Universidad Experimental de Guayana, Anzoategui. Tesis en línea disponible: [http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS\\_POSTGRADO/E\\_SPECIALIZACIONES/SALUD\\_OCUPACIONAL/TGERG89A532012GuzmanAmarilis.pdf](http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/E_SPECIALIZACIONES/SALUD_OCUPACIONAL/TGERG89A532012GuzmanAmarilis.pdf). Consultado octubre 25, 2018

<https://elmercurioweb.com/noticias2019>. \_Ausentismo del docente ha incrementado en los centros educativos en Venezuela

Hernández (2012), Ausentismo laboral y su relación con la calidad educativa de la Escuela Técnica Samuel Robinson. Trabajo de Grado; Maestría en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Hernández Sampieri, R. Y Baptista Lino, P. (2008) Metodología de la Investigación. 4ta Edición. México, Mc Graw Hill.

Jarabo, B. (2016) Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral en Educación y Sanidad. Tesis Doctoral Universidad Miguel Hernández Elches. España. Disponible en <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>. Consultado el martes, 13 de noviembre de 2018

Ley Organica del trabajo. Venezuela (2001). Gaceta Oficial N° 5.452. Extraordinario. Caracas, de fecha 19 de junio de 2001.

LOE (2009), Ley Orgánica de Educación citado [21-05-2014]. Disponible en: [http://www.me.gob.ve/ley\\_organica.pdf](http://www.me.gob.ve/ley_organica.pdf). Venezuela.

Maehr, Nicholls (1980). La meta dentro de las organizaciones. Editorial McGrawHill. Canada.

Martínez, C, (2001) La Evaluación para la mejora de la calidad educativa de los centros educativos. Documento. Décima Conferencia Mundial. Sociedad Española de Pedagogía. Madrid.

Méndez, G. (2009). Docentes con Alto Grado de Desmotivación por su Trabajo. El universal. Disponible en: [http://www.eluniversal.com/2009/01/12/pol\\_art\\_docentes-con-alto-gr\\_1220895](http://www.eluniversal.com/2009/01/12/pol_art_docentes-con-alto-gr_1220895) Consultado el 20 de Febrero de 2019

Molinera, Carmen (2006). Evolución histórica del ausentismo laboral. Ediciones Ecor Colombia.

Navarro, G. 2011) El Ausentismo laboral de los empleados de la Gerencia del Personal y su incidencia en los costos de la Empresa GVG Bauxilum, Puerto Ordaz. Estado Bolívar, Trabajo Especial de Grado. Universidad Católica "Andes Bello". Caracas. Venezuela

UNESCO.(2007) El derecho a una educación de calidad para todos en América Latina y el Caribe. Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar (RINACE)

Organización Internacional del Trabajo -OIT- (1991) [documento en línea] [http://digilander.libero.it/Salud\\_Ocupacional/Salud\\_ocupacional](http://digilander.libero.it/Salud_Ocupacional/Salud_ocupacional). Documento Consultada 21-03-2018)

Ortega (2001). "La Supervisión eficiente en la Gerencia Educacional de Educación Básica". Citado [24-05-2014]. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educación/revista/a1n18/1-18-2.pdf>. Carabobo. Venezuela

Pellegrini, C. (2015) El ausentismo docente afecta la calidad educativa Diario Norte. Editorial Chacao. Argentina.

Ramírez, A y Lorenzo, E. (2009) calidad y Evaluación en los Centros Educativos. Revista iberoamericana de evaluación Educativa. Volumen 2. N 2. España.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). República Bolivariana de Venezuela.

Robbins, Stephen. (1996). Teorías de Motivación y Comportamiento organizacional Disponible: <http://es.scribd.com/doc/162954903/>. Consulta, Enero 18, 2019

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera Edición. Pearson Educación. México.

Reyes, L. (2004) Administración de Recursos Humanos. México. Limus

Robbins, S. (2005) Administración. México. Pearson.

Robbins, S (2004) Las nuevas tendencias en las organizaciones. . México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana

Ribaya Mallada, Francisco (1996).Costes. Ediciones encuentro.

Sabino. C. (2002) Metodología de la Investigación. México, Mc. Graw Hill

Toranzos, L. (2001). El Problema de la Calidad en el Primer Plano de la Agenda Educativa. Programa de Evaluación de la Calidad de la Educación. Cumbre Iberoamericana.

Torres, C. (2017) Análisis de la Calidad Educativa en Andalucía, desde la perspectiva del profesorado del nivel de educación primaria. Tesis Doctoral Universidad de Sevilla,

UNESCO. (2007). Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe(COREALC/UNESCO Santiago); Instituto de Estadísticas de la UNESCO (UIS). Disponible: <http://www.unesco.cl>

Van Kesteren, N. (2014) Ausentismo Laboral Docente como factor incidente en la calidad educativa de los estudiantes de Primer Grado Sección F, de la Escuela Primaria Nacional "Clorinda Azcunes". Tesis de Grado. Universidad de Carabobo.

# **ANEXOS**

## **ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO**



## PROTOCOLO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Dirigido a: Personal Docente de la Escuela Básica Estatal “Flor Torres de Núñez”**

**Mildred Romero Santos**, está desarrollando la investigación titulada: **El Ausentismo Laboral y su incidencia en la Calidad Educativa en la E.B. “Flor Torres de Núñez”, del Municipio Naguanagua del Estado Carabobo**. En este sentido, le invitamos a participar como sujeto de investigación o informante de la misma.

El estudio tiene como propósito analizar el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa de la E.B. “Flor Torres de Núñez”; en el municipio Naguanagua edo. Carabobo.

A tales efectos, la realización del estudio de campo ocupará los próximos 15 días del mes de marzo de 2019 y abarcará lo siguiente:

1. Acercamiento al grupo de participantes de la Institución Educativa para presentarme e informar detalladamente sobre el estudio.
2. Activación del Protocolo del consentimiento informado a través del envío de tres archivos vía correo electrónico: a) El documento que recoge la descripción detallada del proceso investigativo del cual formarán parte si lo consienten; b) El consentimiento informado que luego será impreso y facilitado para su firma a los docentes que acepten participar en el estudio; y c) El instrumento a ser completado y enviado por los docentes que aceptaron participar.
3. El instrumento que se empleará será un Cuestionario contentivo de 15 ítems con preguntas de respuestas policotómicas de varias alternativas (S. CS. AV.RV.N) para Un Directivo y ocho Docentes, el cual consta de 20 ítems tipo Likert, con afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas a las que tiene que atender. Los ítems están agrupados en dos variables: Ausentismo Laboral y Calidad Educativa, posibilitando estudiar el alcance de cada ítem en relación con el ejercicio profesional que desarrolla el docente.
4. Elaboración de la descripción de la realidad (diagnóstico) a través de la información aportada en el instrumento completado por los participantes, con la finalidad de identificar el nivel de ausentismo laboral para luego relacionarlo con la calidad educativa de la institución objeto de estudio

La participación en el estudio es completamente voluntaria; se puede participar o no sin que ello implique consecuencias negativas. Los beneficios que se desprenden de esta investigación alcanzan no sólo individualidades sino también a la comunidad y a la sociedad en virtud de sus implicaciones hacia la calidad educativa.

La información que se recoja durante la investigación se mantendrá confidencial. Los nombres serán sustituidos por claves numéricas y la identidad de los participantes no será

divulgada. El conocimiento que se obtenga al realizar esta investigación se compartirá con usted y con los participantes antes de que se haga disponible al público. No se compartirá información confidencial. La experiencia obtenida se compartirá en eventos académicos públicos para que otras personas interesadas puedan aprender de nuestra investigación.

En función de que se sienta informado(a) y asegurar la comprensión de los procedimientos e implicaciones del estudio, la investigadora está en disposición de responder todas las interrogantes o dudas que pueda tener. En este sentido, puede comunicarse conmigo por los siguientes medios:

Cargo	Nombre	C.I.	Correo electrónico	Nº teléf.
Docente	Mildred Romero Santos			

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Quien suscribe \_\_\_\_\_, C.I. \_\_\_\_\_, Docente adscrito a la Escuela Básica Estadal “Flor Torres de Núñez, por medio de la presente hago constar que he sido informado(a) sobre la investigación titulada: **El Ausentismo Laboral y su incidencia en la Calidad Educativa en la E.B. “Flor Torres de Núñez”, del Municipio Naguanagua del Estado Carabobo**, de todas las partes del estudio y los procedimientos que incluye. Asimismo, conozco los beneficios que implican la participación, el carácter confidencial de la identidad de sus participantes y de la información que suministren. Se me ha proporcionado el nombre y número de contacto de la investigadora responsable, quien puede ser fácilmente contactada.

He leído la información proporcionada y he tenido la oportunidad de hacer preguntas al respecto. La investigadora ha contestado satisfactoriamente todas las preguntas que he realizado. En consecuencia, consiento voluntariamente en participar en este estudio teniendo claro que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento sin que ello me afecte de manera alguna.

Nombre: \_\_\_\_\_ C.I.: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_  
 Cargo \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Testigos:

NOTA: Al ser reenviado, con sus datos, este material se imprimirá para su posterior firma, guardando la rigurosidad de la confidencialidad.

## **ANEXO B. CUESTIONARIO**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



Apreciado Docente:

El siguiente instrumento, tiene como finalidad recabar información relacionada con el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa en la E.B. “Flor Torres de Núñez”, del Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

Instrucciones:

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas con su desempeño y participación en cuanto al ausentismo laboral, así como también, a aspectos sobre la calidad educativa. Para ello, marque con una X la afirmación que represente su opinión con respecto al tema en una de las casillas indicando: Siempre\_ Casi siempre\_\_ A veces\_\_ Rara vez\_\_ Nunca\_

Ejemplo:

Nº Usted considera que: Siempre, Casi siempre, A veces, Rara vez, Nunca

1 Como miembro del personal docente recibes acompañamiento pedagógico?

Gracias por su sinceridad y colaboración!

N	VARIABLE: AUSENTISMO LABORAL  ITEMS	4	3	2	1	0
		S	CS	AV	RV	N
01	¿Faltas al trabajo para resolver asuntos familiares?					
02	¿Faltas al trabajo para realizar gestiones personales?					
03	Solicitas permiso especial para poder cursar estudios académicos?					
04	¿Te enfermas con frecuencia con virus como gripe o similares?					
05	¿Solicitas reposos frecuentes por permisos médicos?					
06	¿Trabajas en un ambiente agradable?					
07	¿Te sientes motivado realizando tu trabajo?					
08	¿El trabajo que realizas, es reconocido por tus superiores?					
09	¿La actitud de tus compañeros de trabajo, te afecta negativamente?					
10	¿Los beneficios socioeconómicos que te brinda tu trabajo, satisfacen tus necesidades?					
11	¿Utilizas transporte público para llegar a tu trabajo?					

12	¿Faltas a tu trabajo para comprar artículos de primeras necesidades?					
	VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	ITEMS	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>RV</b>	<b>N</b>
13	¿Recibes acompañamiento pedagógico constantemente?					
14	¿Planificas tus Proyectos de Aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?					
15	¿Tu trabajo Técnico-Académico es evaluado?					
16	¿Te sientes identificado con los fines y metas de la institución en la cual trabajas?					
17	¿Trabajas en un ambiente físico en condiciones saludables?					
18	¿Utilizas estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza?					
19	¿Utilizas materiales de estudios variados en tu práctica educativa diaria?					
20	¿Realizas adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y al contexto educativo?					

## **ANEXO C. CARTAS DE VALIDACIÓN**

## **ANEXO D. CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH**

### Confiabilidad del Instrumento

Sujeto/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Xi
1	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	68
2	2	2	0	3	3	4	3	3	1	0	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	56
3	2	2	0	2	1	4	3	2	1	0	4	1	2	4	3	3	2	3	2	3	44
4	2	2	0	2	1	3	3	2	1	0	4	1	1	4	3	3	2	3	2	2	41
5	1	2	0	1	1	2	2	2	0	0	1	1	1	4	2	3	2	2	2	2	31
6	1	2	0	0	0	2	2	1	0	0	0	1	1	3	1	3	1	2	1	2	23
7	0	1	0	0	0	2	2	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	2	1	1	14
8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	4
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sumatoria	11	15	2	11	10	21	19	15	6	2	17	13	12	27	18	20	13	21	12	16	281
Media	1,22 2222 2222	1,66 6666 6667	0,22 2222 2222	1,22 2222 2222	1,11 1111 1111	2,33 3333 3333	2,11 1111 1111	1,66 6666 6667	0,66 6666 6667	0,22 2222 2222	1,88 8888 8889	1,44 4444 4444	1,33 3333 3333	3	2	2,22 2222 2222	1,444 4444 444	2,333 3333 333	1,333 3333 333	1,777 7777 778	31,22 22222 222
Desv. Est.	1,09 2906 4207	0,86 6025 4038	0,66 6666 6667	1,30 1708 2793	1,45 2966 3145	1,58 1138 8301	1,36 4225 462	1,32 2875 6555	1	0,66 6666 6667	2,02 7587 5101	1,50 9230 8564	1,41 4213 5624	1,41 4213 5624	1,58 1138 8301	1,71 5938 3568	1,236 0330 812	1,322 8756 555	0,866 0254 038	1,201 8504 252	23,19 90181 785
Varianza	1,19 4444 4444	0,75	0,44 4444 4444	1,69 4444 4444	2,11 1111 1111	2,5	1,86 1111 1111	1,75	1	0,44 4444 4444	4,11 1111 1111	2,27 7777 7778	2	2	2,5	2,94 4444 4444	1,527 7777 778	1,75	0,75	1,444 4444 444	538,1 94444 4444