

Análisis del ausentismo laboral asociada a enfermedades comunes en la unidad educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”, Santo Domingo 2025.

Analysis of work absenteeism associated with common illnesses at the “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco” educational unit, Santo Domingo 2025.

Nelson Byron Riofrío Condoy, Alba Marina Romero Romero, Alex Darío Palma Rivera

#### DIMENSIÓN CIENTÍFICA

Enero - junio, V°7-N°1; 2026

Recibido: 25-01-2026

Aceptado: 03-02-2026

Publicado: 30-06-2026

#### PAIS

- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador

#### INSTITUCION

- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila

#### CORREO:

- ✉ [nelsonriofríocondoy@tsachila.edu.ec](mailto:nelsonriofríocondoy@tsachila.edu.ec)
- ✉ [albaromeroromero@tsachila.edu.ec](mailto:albaromeroromero@tsachila.edu.ec)
- ✉ [alexpalma@tsachila.edu.ec](mailto:alexpalma@tsachila.edu.ec)

#### ORCID:

- <https://orcid.org/0009-0005-3423-2162>
- <https://orcid.org/0009-0003-8687-0823>
- <https://orcid.org/0000-0002-0646-0185>

#### FORMATO DE CITA APA.

Bastidas, M., Cobefia, L.L. & Mora, M. (2026). Análisis del ausentismo laboral asociada a enfermedades comunes en la unidad educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”, Santo Domingo 2025. Revista G-ner@ndo, V°7 (N°1.), p. 1476 – 1509.

#### Resumen

El ausentismo laboral es un fenómeno significativo en las instituciones educativas de Ecuador, afectando la calidad de la enseñanza y el bienestar de los docentes de manera considerable. En la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”. Este estudio tiene como objetivo analizar las causas del ausentismo y desarrollar estrategias de gestión preventiva efectivas. La investigación utiliza un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, para identificar patrones en el ausentismo y su relación con las condiciones laborales existentes, observando un aumento en las tasas de ausentismo, vinculado principalmente a enfermedades comunes como respiratorias y gastrointestinales, que son frecuentes en este entorno debido al estrés laboral y el clima organizacional, son determinantes en la salud y productividad de los docentes, influyendo en su desempeño diario. Los resultados indican que el 78% de los docentes han faltado por motivos de salud en el último año, siendo las enfermedades respiratorias las más comunes. Además, se destacó la necesidad de implementar programas de bienestar que incluyan medidas de prevención y promoción de la salud, así como la mejora de las condiciones laborales para crear un ambiente más saludable.

**Palabras Clave:** Ausentismo laboral, docentes, enfermedades, productividad, salud.

#### Abstract

Teacher absenteeism is a significant phenomenon in Ecuadorian educational institutions, considerably impacting the quality of teaching and the well-being of teachers. This study, conducted at the "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco" Educational Unit, aims to analyze the causes of absenteeism and develop effective preventative management strategies. The research employs a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative methods, to identify patterns in absenteeism and its relationship to existing working conditions. An increase in absenteeism rates was observed, primarily linked to common illnesses such as respiratory and gastrointestinal diseases, which are prevalent in this environment due to work-related stress and the organizational climate. These factors are determinants of teachers' health and productivity, influencing their daily performance. The results indicate that 78% of teachers have been absent due to health reasons in the past year, with respiratory illnesses being the most common. In addition, the need to implement wellness programs that include health prevention and promotion measures, as well as improving working conditions to create a healthier environment, was highlighted.

**Keywords:** Work absenteeism, teachers, illnesses, productivity, health.

## Introducción

El ausentismo laboral ha sido uno de los fenómenos más frecuentes en el interior de las instituciones educativas, pero poco estudiado a nivel de Ecuador, lo cual no ha permitido llevar un estudio conceptual y por ende académico que permita dar lineamientos de bienestar social a los docentes de la comunidad educativa, como solución o medida de mejoramiento para impactar dicha problemática en las instituciones, ya que al intervenir, este se convierte en el capital de conocimiento intangible lo que posibilita la generación de productividad humana como causa eficiente de la productividad organizacional.

El ausentismo laboral afecta la productividad y el bienestar organizacional, especialmente en el ámbito educativo, donde está relacionado con enfermedades que impactan la salud de los docentes y la calidad de la enseñanza. Se requieren estrategias preventivas para abordar este problema. El estilo de vida, el tipo de trabajo y el clima organizacional son factores clave en la salud y productividad laboral. Es esencial un proceso evaluativo continuo para identificar elementos que afectan la salud y rendimiento de los empleados (Saldarriaga et al., 2007).

El ausentismo laboral ha sido entendido como la no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días laborales, considerado como una problemática de salud con un creciente interés por su impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional (Tatamuez et al., 2018) .

La presente investigación se lleva a cabo en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco” con el objetivo de analizar el ausentismo laboral asociado a enfermedades comunes. A través de la aplicación de estadísticas descriptivas, se busca identificar patrones y tendencias en el ausentismo, lo que permitirá a la institución educativa desarrollar estrategias de gestión preventiva más efectivas. Este enfoque no solo contribuirá a mejorar la salud de los docentes, sino que también potenciará el rendimiento académico de los estudiantes al garantizar una mayor continuidad en el proceso educativo.

Es de considerar que los efectos psicosociales en los trabajadores se ven reflejados en todo momento (Cárdenas et al., 2020), su actitud, su disposición a colaborar incluso a su manera de realizar su actividad, por tal razón se considera uno de los factores relacionados con la salud del trabajador y por ende se relacionan con el ausentismo (p.33).

El ausentismo no solo genera pérdidas económicas, sino que también afecta la eficiencia de proyectos, la cohesión del equipo y el bienestar de los empleados. Comprender sus dinámicas permite optimizar recursos e implementar estrategias preventivas en sistemas de SST, (Yepes et al., 2025).

Según argumenta la OMS (1984), los factores psicosociales se originan cuando las personas son afectadas fisiológica y psicológicamente al desempeñar una actividad, incidiendo en la salud y en su productividad de las personas. En interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, repercutiendo en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral. El ausentismo laboral explicado por el condicionamiento operante de B. F. Skinner (1938, 1953 y 1974), el cual propone el modelo escape, en el cual la conducta de la persona va seguida de la supresión de cierto evento aversivo que está presente en el ambiente, esto lo podemos encontrar en las empresas, cuando el trabajo empieza a somatizar estos síntomas derivados del estrés que imposibilita seguir desempeñando la tarea y por lo tanto debe ser incapacitado con el objeto de escapar de la empresa o puesto de trabajo. La resolución 2646 de 2008 en el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-ley 205 de 2003 establecen que uno de los indicadores a tener en cuenta por los empleadores, es el ausentismo laboral, y que debe establecerse la entrega periódica de informes que permitan hacer mediciones, para determinar tanto la magnitud como los gastos directos e indirectos que estas tasas le causan a la empresa.

Pensando en el bienestar de los docentes y el desempeño académico de las instituciones educativas es importante identificar los riesgos de condiciones de higiene y seguridad asociados al ausentismo laboral, que permitan crear conciencia de la importancia del autocuidado de sí mismos, con el fin de prevenir enfermedades comunes o laborales y

accidentes de trabajo que son los generadores del ausentismo en los docentes de las instituciones. El ausentismo laboral en el ámbito educativo se ha convertido en un tema crítico que afecta no solo a la institución, sino también al proceso de enseñanza-aprendizaje. En la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”, se ha observado un incremento en las tasas de ausentismo, lo que puede estar relacionado con diversas enfermedades comunes que afectan a los docentes.

Este fenómeno no solo repercute en la calidad educativa, sino que también genera un ambiente de trabajo ineficiente y desmotivado. La falta de continuidad en la enseñanza puede tener efectos negativos en el rendimiento académico de los estudiantes, lo que hace necesario comprender a fondo las causas del ausentismo y desarrollar estrategias efectivas para su mitigación.

Cuando un docente solicita un reemplazo en muchas ocasiones por causa médica, como es el caso de enfermedad, si la institución cuenta con el personal entrenado para efectuar dichos turnos laborales, se puede generar dos situaciones: por una parte quien hace el reemplazo es probable que la jornada laboral de este último deba extenderse para culminar con las responsabilidades de ambos cargos, lo que afecta a su bienestar y la calidad educativa; en segundo lugar, si el reemplazo se realiza con personal no experimentado, se corre el riesgo de que no se logre mantener el estándar educativo.

Los factores psicosociales son causa de estrés laboral, por lo que el ausentismo laboral es un síntoma de varios factores que están afectando a los docentes y a la sociedad en general, y que pueden producir efectos negativos para la salud, además de una mayor probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y, por ende, una ausencia involuntaria y/o voluntaria sin justificación. La investigación sobre el ausentismo laboral asociado a enfermedades comunes en los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco” se justifica por varios motivos que abarcan aspectos teóricos, prácticos, de novedad, utilidad, impacto y factibilidad.

El creciente ausentismo laboral en el ámbito educativo ha suscitado un interés significativo en comprender sus causas y efectos. La salud de los docentes es fundamental

para garantizar una educación de calidad, y este estudio busca arrojar luz sobre un problema que afecta tanto a los educadores como a los estudiantes.

Los beneficiarios directos de esta investigación son los docentes, quienes podrán disfrutar de un entorno laboral más saludable. Indirectamente, los estudiantes también se beneficiarán al recibir una educación continua y de calidad, ya que la reducción del ausentismo docente contribuye a la estabilidad educativa. El impacto de esta investigación se extiende más allá de la unidad educativa. Al abordar el ausentismo laboral, se espera que se genere un efecto positivo en la comunidad educativa en general, promoviendo un modelo de bienestar que pueda ser replicado en otras instituciones educativas. La investigación es factible debido a la disponibilidad de datos sobre ausentismo y salud de los docentes en la unidad educativa. Además, se cuenta con el apoyo de la administración escolar, lo que facilitará el acceso a la información necesaria para llevar a cabo el estudio. Según la (OIT 2025); la seguridad y la salud en el trabajo son componentes vitales del trabajo decente. Las condiciones físicas y las exigencias mentales del lugar de trabajo determinan en gran medida las condiciones de los trabajadores. Los accidentes laborales tienen un importante coste humano, social y económico, que debemos tratar de eliminar garantizando que todos los lugares de trabajo sean seguros.

### **Métodos y Materiales**

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, integrando métodos cuantitativos y cualitativos para lograr una comprensión integral del ausentismo laboral docente. El componente cuantitativo permitió recopilar datos estadísticos sobre la frecuencia del ausentismo y las enfermedades comunes asociadas, mientras que el cualitativo profundizó en las percepciones y experiencias de los docentes respecto a sus ausencias por motivos de salud. Se aplicó un diseño descriptivo-correlacional, orientado a describir el fenómeno en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco” y analizar la relación entre enfermedades comunes y ausentismo, identificando patrones y tendencias. La población estuvo conformada por 69 docentes, garantizando condiciones de participación equitativas.

Para la recolección de datos se emplearon instrumentos estructurados y técnicas cualitativas. Se aplicó presencialmente un cuestionario con preguntas cerradas sobre frecuencia de ausencias, enfermedades reportadas y factores asociados. Complementariamente, se realizaron entrevistas semiestructuradas al rector y a la responsable de talento humano, lo que permitió ampliar la comprensión de las implicaciones del ausentismo en el desempeño laboral. El proceso se ejecutó en dos fases: una cuantitativa, desarrollada durante dos semanas con consentimiento informado y confidencialidad garantizada; y otra cualitativa, mediante entrevistas individuales en espacios privados que favorecieron la apertura de los participantes.

El análisis de datos combinó estadística descriptiva y análisis de contenido. Los datos de encuestas se procesaron en Excel, calculando frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central, además de representaciones gráficas. Las entrevistas fueron transcritas, codificadas y examinadas para identificar temas recurrentes que complementarían los hallazgos numéricos. El estudio mantuvo criterios éticos rigurosos, asegurando voluntariedad, confidencialidad y uso académico de la información. En cuanto al alcance, la investigación se centró en explicar el ausentismo docente vinculado a enfermedades comunes y factores psicosociales, generar conciencia sobre el autocuidado y aportar una base para futuras intervenciones orientadas al bienestar laboral y la mejora de la calidad educativa.

### **Análisis de Resultados**

Los datos recopilados a través de las encuestas proporcionaron una visión clara del ausentismo laboral en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”. Se identificó que un número significativo de docentes reportó ausentismo en el último año, siendo las enfermedades comunes, enfermedades respiratorias y enfermedades gastrointestinales, las más frecuentes. Este hallazgo resalta la necesidad de abordar proactivamente estos problemas de salud. Los gráficos y tablas generados mostraron que el ausentismo se relaciona de manera significativa con ciertos factores psicosociales, como el estrés laboral y la falta de apoyo institucional. Estos resultados son coherentes con estudios previos que indican que el bienestar emocional y físico de los docentes tiene un impacto directo en su

presencia en el aula. Además, los gráficos y tablas generados mostraron que el ausentismo se relaciona de manera significativa con factores psicosociales, como el estrés laboral y la falta de apoyo institucional. Estos resultados son coherentes con estudios previos que indican que el bienestar emocional y físico de los docentes impacta directamente en su presencia en el aula. Los resultados de la encuesta revelan que la carga laboral influye en la salud de los docentes, ya que muchos afirmaron que esta carga afecta su bienestar físico y emocional. Este hallazgo resalta la necesidad de implementar estrategias que reduzcan el estrés y mejoren las condiciones laborales, promoviendo así un ambiente saludable que beneficie tanto a los docentes como a la calidad educativa en la institución.

### **Análisis de Resultados de la Fase Cuantitativa.**

**Tabla 1**

. Edad:

Ítem	Categoría	Frecuencia	%
1	20–30	0	0%
2	31–40	16	23%
3	41–50	27	39%
4	51 o más	26	38%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

En pregunta 1, dados los 69 encuestados, se muestra la falta de profesores jóvenes, ya que no hay personas en el grupo de edad de 20 - 30 años. La población docente es generalmente mayor.

- Profesores en las primeras etapas de sus carreras grupo de edad de 31 - 40 años, que representa el (23%, 16 personas). Aunque son pocos, esto podría significar que hay potencial para renovación en el futuro.
- La categoría de edad más grande está en el grupo de 41 - 50 años es el más numeroso, con 27 participantes (39%). Esto sugiere que muchos profesores tienen experiencia, lo

cual puede ser bueno para la calidad de la educación, pero también podría complicar su adaptación a nuevas prácticas.

- Por último, el grupo de 51 años o más, con 26 personas (38%), ilustra una proporción considerable de profesores que se están acercando al final de sus carreras. Esto podría impactar las percepciones sobre el trabajo y la salud personal, en las estrategias de jubilación y en la transferencia de conocimiento a las generaciones más jóvenes.

**Tabla 2**

*Pregunta 2. Género:*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Femenino	50	72%
2	Masculino	19	28%
3	Otros	0	0%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

En pregunta 2. La tabla presenta la distribución de 69 participantes según género, con un total de 50 mujeres (72%) y 19 hombres (28%), mientras que no se reportan participantes en la categoría "Otros". La alta representación femenina sugiere que las mujeres son el grupo predominante en esta muestra, lo que puede influir en los resultados del estudio, especialmente si se relaciona con temas de ausentismo laboral y salud. La escasa representación masculina podría indicar una falta de equilibrio en la muestra, lo que limita la capacidad de generalizar los hallazgos para todos los géneros.

**Tabla 3**

*Cargo que desempeña en la institución:*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Docente	56	81%
2	Administrativo	8	12%
3	De servicios	5	7%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

En pregunta 3. La tabla muestra la distribución de participantes en tres categorías: docentes, administrativos y de servicios, con un total de 69 encuestados. De estos, el 81% (56 participantes) son docentes, lo que indica una fuerte predominancia de este grupo en la muestra y sugiere que el ausentismo laboral podría estar asociado principalmente a las condiciones de salud de los docentes. Por otro lado, los administrativos representan el 12% (8 participantes) y los de servicios solo el 7% (5 participantes), lo que revela una baja representación de estos roles.

### **Sección A: Ausentismo Laboral**

**Tabla 4**

*¿En los últimos 12 meses, se ha ausentado por motivos de salud?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Sí	54	78%
2	No	2	3%
3	A veces	13	19%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>81%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

En pregunta 4, La tabla muestra la distribución de respuestas de 69 participantes sobre una cuestión específica, donde el 78% (54 participantes) respondió "Sí", el 19% (13 participantes) respondió "A veces" y solo el 3% (2 participantes) respondió "No". La abrumadora mayoría que responde "Sí" sugiere un fuerte acuerdo o afirmación con la pregunta planteada, lo que podría indicar una tendencia positiva o una percepción generalizada entre los encuestados. Sin embargo, el hecho de que un 19% indique "A veces" sugiere que hay cierta ambivalencia o variabilidad en las respuestas, lo que podría ser relevante para entender matices en la opinión de los participantes. La muy baja proporción de respuestas "No" indica que la mayoría de los encuestados se alinean con la afirmación, aunque la presencia de respuestas "A veces" señala la importancia de explorar más a fondo las razones detrás de estas respuestas mixtas. Esta distribución resalta la necesidad de

considerar estos matices en futuros análisis para comprender mejor las percepciones y experiencias de los participantes en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

**Tabla 5**

*Pregunta 5. ¿Con qué frecuencia se ha ausentado por enfermedad al mes?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	1 vez	49	71%
2	2–3 veces	2	3%
3	Más de 3 veces	3	4%
4	Una vez cada 3 meses o menos	15	22%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

En pregunta 5, La tabla presenta la distribución de respuestas de 69 participantes respecto a la frecuencia de un evento específico. El 71% (49 participantes) indicó que ocurre "1 vez", lo que sugiere que la mayoría de los encuestados experimenta este evento con regularidad. En contraste, solo el 3% (2 participantes) reportó que ocurre "2–3 veces", y el 4% (3 participantes) mencionó que sucede "más de 3 veces". Además, un 22% (15 participantes) señaló que el evento ocurre "una vez cada 3 meses o menos". Esta distribución indica que, aunque la mayoría se encuentra en la categoría de "1 vez", hay una notable diversidad en la frecuencia con la que otros participantes experimentan el evento, lo que podría reflejar diferencias en las circunstancias o percepciones individuales. La predominancia de respuestas en la categoría "1 vez" resalta la necesidad de investigar más a fondo las razones detrás de las variaciones en la frecuencia reportada, lo que puede ser crucial para comprender mejor el fenómeno en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

**Tabla 6**

*¿Cuántos días en promedio duran sus ausencias por enfermedad?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	1 día	43	62%
2	2–3 días	16	23%
3	Más de 3 días	10	14%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

En pregunta 6, La tabla muestra la distribución de respuestas de 69 participantes sobre la duración promedio de sus ausencias por enfermedad. De estos, el 62% (43 participantes) indicó que sus ausencias son de "1 día", lo que sugiere que la mayoría de los encuestados generalmente se ausentan por un periodo corto debido a enfermedades. Un 23% (16 participantes) reportó ausencias de "2–3 días", lo que indica que una parte significativa también experimenta ausencias breves, aunque más prolongadas. Por otro lado, el 14% (10 participantes) señaló que sus ausencias son "más de 3 días", lo que representa un grupo menor que podría estar enfrentando problemas de salud más serios o prolongados. Esta distribución sugiere que, si bien la mayoría de las ausencias son cortas, es importante considerar las razones detrás de las ausencias más largas, ya que podrían tener un impacto significativo en la dinámica laboral y en la salud general de los participantes en la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

**Tabla 7**

*¿Informa sus ausencias con el tiempo establecido por la institución?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	69	73%
2	A veces	16	17%
3	Nunca	10	11%
<b>Total</b>		<b>95,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

En pregunta 7, La tabla muestra la distribución de respuestas de 95 participantes sobre si informan sus ausencias de acuerdo con el tiempo establecido por la institución. Un 73% (69 participantes) indicó que "siempre" informan sus ausencias, lo que sugiere un alto grado de cumplimiento con las normativas institucionales y podría reflejar una cultura organizacional positiva en cuanto a la comunicación de ausencias. Por otro lado, el 17% (16 participantes) respondió que "a veces" informan sus ausencias, lo que indica cierta ambivalencia en el cumplimiento de esta norma, y podría señalar la necesidad de reforzar la importancia de la comunicación o identificar barreras que impidan la notificación adecuada.

Finalmente, el 11% (10 participantes) que afirmó "nunca" informar sus ausencias representa un grupo menor, pero que podría tener un impacto significativo en la gestión de recursos humanos y en la planificación institucional. Esta distribución resalta la importancia de fomentar prácticas de comunicación efectivas para mejorar la gestión del ausentismo en la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

**Tabla 8**

*. ¿Cuenta con justificativos o certificados médicos cuando se ausenta?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	69	100%
2	A veces	0	0%
3	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

En pregunta 8, La tabla presenta la distribución de respuestas de 69 participantes sobre si cuentan con justificativos o certificados médicos cuando se ausentan. Todos los encuestados (100%) afirmaron que "siempre" tienen justificativos, lo que indica un cumplimiento total con la normativa respecto a la presentación de documentos que avalen sus ausencias. Esta uniformidad en las respuestas sugiere que los participantes valoran la importancia de respaldar sus ausencias con la documentación adecuada, lo que podría reflejar una cultura de responsabilidad y profesionalismo en la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco". La ausencia de respuestas en las categorías "a veces" y "nunca" refuerza la idea de que el manejo de ausencias está bien estructurado y que los participantes están comprometidos con las políticas institucionales relacionadas con la justificación de ausencias por enfermedad.

**Sección B: Enfermedades Comunes**

**Tabla 9**

*¿Qué tipo de enfermedad ha causado con mayor frecuencia su ausencia?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Enfermedades respiratorias	47	68%
2	Enfermedades gastrointestinales	11	16%
3	Enfermedades eruptivas	8	12%
4	Estrés Laboral	3	4%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

En pregunta 9, La tabla muestra la distribución de respuestas de 69 participantes sobre el tipo de enfermedad que ha causado con mayor frecuencia sus ausencias. Un 68% (47 participantes) reportó que las enfermedades respiratorias son la causa principal de sus ausencias, lo que sugiere que este tipo de afecciones son un problema significativo dentro del entorno laboral. En segundo lugar, un 16% (11 participantes) mencionó las enfermedades gastrointestinales, lo que indica que también son una fuente relevante de ausentismo, aunque en menor medida. Las enfermedades eruptivas fueron reportadas por un 12% (8 participantes), y el estrés laboral fue mencionado por solo un 4% (3 participantes), lo que sugiere que, aunque el estrés es un factor presente, no es la principal causa de ausencias. Esta distribución resalta la necesidad de implementar medidas de salud y bienestar que aborden principalmente las enfermedades respiratorias y gastrointestinales, así como estrategias para gestionar el estrés laboral en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

**Tabla 10**

*¿Cree que la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal afecta el ausentismo en la institución?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	3	4%
2	A veces	66	96%
3	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

En pregunta 10, La tabla muestra la distribución de respuestas de 69 participantes sobre si creen que la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal afecta el ausentismo en la institución. Un 96% (66 participantes) respondió "a veces", lo que indica una percepción generalizada de que la desbalanceada relación entre trabajo y vida personal puede influir en el ausentismo, aunque no de manera constante. Solo un 4% (3 participantes) afirmó "siempre", sugiriendo que, aunque hay conciencia del problema, no todos lo ven como un factor determinante en todas las situaciones. No hubo respuestas en la categoría "nunca", lo que refuerza la idea de que, en algún grado, los participantes reconocen la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta distribución sugiere la necesidad de implementar políticas y programas que promuevan un mejor balance entre ambos aspectos, lo que podría contribuir a reducir el ausentismo en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

**Tabla 11**

*¿Ha recibido atención médica formal por estas enfermedades?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	69	100%
2	A veces	0	0%
3	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

La tabla presenta la distribución de respuestas de 69 participantes sobre si han recibido atención médica formal por las enfermedades que han causado sus ausencias. Todos los encuestados (100%) afirmaron que "siempre" han recibido atención médica, lo que indica un cumplimiento total en la búsqueda de asistencia profesional para sus problemas de salud. Esta uniformidad en las respuestas sugiere que los participantes valoran la importancia de recibir atención médica adecuada y que existe un acceso efectivo a servicios de salud en la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco". La ausencia de respuestas en las categorías "a veces" y "nunca" refuerza la idea de que la atención médica es considerada esencial y que los participantes están comprometidos con su bienestar y recuperación ante enfermedades.

**Tabla 12**

*¿La carga laboral influye en el deterioro de su salud?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Sí	21	30%
2	No	0	0%
3	A veces	48	70%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>30%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

La tabla muestra la distribución de respuestas de 69 participantes sobre si la carga laboral influye en el deterioro de su salud. Un 70% (48 participantes) respondió "a veces", lo que indica que una gran mayoría percibe que la carga laboral puede tener un impacto en su salud, aunque no de manera constante. Solo el 30% (21 participantes) afirmó que "sí", lo que sugiere que hay un reconocimiento de la relación entre el trabajo y la salud, pero no todos los encuestados sienten que esta influencia sea directa o permanente. No hubo respuestas en la categoría "no", lo que refuerza la percepción de que, en algún grado, la carga laboral es vista como un factor que puede afectar la salud de los participantes. Esta distribución sugiere la necesidad de abordar la gestión de la carga laboral y promover un ambiente de trabajo

saludable en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”, para prevenir el deterioro de la salud de los empleados.

### **Sección C: Condiciones Laborales**

**Tabla 13**

*¿Considera que el ambiente de trabajo contribuye a su estado de salud?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	27	39%
2	A veces	41	59%
3	Nunca	1	1%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

La tabla muestra la distribución de respuestas de 69 participantes sobre si consideran que el ambiente de trabajo contribuye a su estado de salud. Un 59% (41 participantes) respondió "a veces", lo que indica que muchos reconocen que el ambiente laboral puede tener un efecto en su salud, aunque no de manera constante. Un 39% (27 participantes) afirmó "siempre", sugiriendo que este grupo ve una conexión directa y continua entre su entorno de trabajo y su bienestar. Solo un 1% (1 participante) respondió "nunca", lo que es un indicativo de que, en general, los encuestados son conscientes de la influencia que el ambiente laboral puede tener en su salud. Esta distribución sugiere la necesidad de prestar atención al ambiente de trabajo y considerar mejoras que puedan contribuir a un entorno más saludable y positivo en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”. Fomentar un espacio laboral adecuado puede ser clave para el bienestar general de los empleados.

**Tabla 14**

*¿El estrés laboral ha influido en sus ausencias?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	3	4%
2	A veces	66	96%
3	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

La tabla presenta la distribución de respuestas de 69 participantes sobre si el estrés laboral ha influido en sus ausencias. Un 96% (66 participantes) respondió "a veces", lo que indica que la mayoría de los encuestados reconoce que el estrés laboral puede tener un impacto en su capacidad para asistir al trabajo, aunque no de manera constante. Solo un 4% (3 participantes) afirmó "siempre", sugiriendo que, aunque el estrés es un factor importante, no todos lo sienten como una causa constante de ausentismo. No hubo respuestas en la categoría "nunca", lo que refuerza la percepción de que, en algún grado, el estrés laboral es visto como un factor que puede afectar la asistencia de los participantes. Esta distribución sugiere la necesidad de abordar el manejo del estrés en el entorno laboral y de implementar estrategias que ayuden a los empleados a manejar su carga emocional y laboral, con el fin de reducir el ausentismo en la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

**Tabla 15**

*¿Cuenta con los recursos adecuados para realizar su labor (equipos, insumos, mobiliario)?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	2	3%
2	A veces	27	39%
3	Parcialmente	33	48%
4	Nunca	7	10%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

La tabla muestra que solo un 3% de los participantes (2 personas) afirma contar siempre con los recursos adecuados para realizar su labor, mientras que un 39% (27 personas) indica que los tiene "a veces" y un 48% (33 personas) que los tiene "parcialmente", lo que sugiere que la mayoría no dispone de los recursos necesarios de manera óptima; además, un 10% (7 personas) señala que nunca tienen los recursos adecuados. Estos resultados indican una percepción generalizada de insuficiencia en los recursos disponibles, lo que podría afectar negativamente el desempeño y bienestar de los empleados en la Unidad

Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”, resaltando la necesidad de mejorar el equipamiento, insumos y mobiliario.

**Tabla 16**

*¿La institución promueve hábitos saludables (charlas, campañas, pausas activas)?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	5	7%
2	A veces	64	93%
3	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

La tabla indica que solo un 7% de los participantes (5 personas) considera que la institución promueve "siempre" hábitos saludables, como charlas, campañas y pausas activas, mientras que un abrumador 93% (64 personas) responde que esto ocurre "a veces". No hubo respuestas en la categoría "nunca", lo que sugiere que, aunque se reconocen algunos esfuerzos, la mayoría de los encuestados siente que la promoción de hábitos saludables no es constante ni suficientemente efectiva. Estos resultados destacan la necesidad de que la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco” implemente estrategias más robustas y regulares para fomentar un estilo de vida saludable entre sus empleados, lo que podría contribuir a mejorar su bienestar general y reducir el ausentismo.

#### **Sección D: Gestión Institucional**

**Tabla 17**

*¿Considera que el control del ausentismo es adecuado en la institución?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0%
2	A veces	5	7%
3	Nunca	64	93%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

La tabla muestra que ningún participante (0%) considera que el control del ausentismo en la institución es "siempre" adecuado, mientras que solo un 7% (5 personas) opina que es "a veces" adecuado. En contraste, un abrumador 93% (64 personas) afirma que el control del

ausentismo es "nunca" adecuado. Estos resultados indican una percepción generalizada de insatisfacción con las políticas y prácticas de control de ausentismo en la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco", lo que sugiere la necesidad urgente de revisar y mejorar estas estrategias para abordar el ausentismo de manera más efectiva y garantizar un ambiente laboral más saludable y productivo.

**Tabla 18**

*¿Recibe apoyo institucional cuando presenta problemas de salud?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	14	20%
2	A veces	55	80%
3	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

La tabla indica que solo un 20% de los participantes (14 personas) afirma que recibe apoyo institucional "siempre" cuando presenta problemas de salud, mientras que un 80% (55 personas) señala que recibe apoyo "a veces". No hay respuestas en la categoría "nunca", lo que sugiere que, aunque la mayoría reconoce algún nivel de apoyo, este no es constante ni suficiente. Estos resultados reflejan la necesidad de mejorar el sistema de apoyo institucional en la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco" para garantizar que todos los empleados reciban la asistencia necesaria de manera regular, lo que podría contribuir a un mejor manejo de la salud y bienestar de los trabajadores.

**Tabla 19**

*¿Considera que mejorar las condiciones laborales reduciría el ausentismo por enfermedad?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Sí	38	55%
2	No	2	3%
3	A veces	29	42%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>58%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

La tabla muestra que un 55% de los participantes (38 personas) considera que mejorar las condiciones laborales reduciría el ausentismo por enfermedad, mientras que un 42% (29 personas) opina que esto podría suceder "a veces". Solo un 3% (2 personas) no cree que las mejoras en las condiciones laborales tendrían un impacto. Estos resultados sugieren una fuerte percepción entre los empleados de que condiciones laborales más favorables podrían contribuir significativamente a disminuir el ausentismo, lo que resalta la importancia de implementar cambios que favorezcan el bienestar y la salud de los trabajadores en la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

**Tabla 20**

*¿Está de acuerdo en que se implementen nuevas estrategias de prevención para reducir el ausentismo?*

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	69	100%
2	A veces	0	0%
3	Nunca	0	0%
<b>Total</b>		<b>69,00</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco".

La tabla muestra que el 100% de los participantes (69 personas) está de acuerdo en que se implementen nuevas estrategias de prevención para reducir el ausentismo, lo que indica un consenso total sobre la necesidad de adoptar medidas proactivas. No hubo respuestas en las categorías "a veces" o "nunca", lo que refuerza la idea de que todos los encuestados ven la implementación de estas estrategias como esencial para mejorar la situación del ausentismo en la Unidad Educativa "Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco". Este resultado sugiere una oportunidad clara para que la institución desarrolle e implemente iniciativas que promuevan la salud y el bienestar de los empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

## Análisis de Resultados de la Fase Cualitativa

### Resultados

**Tabla 21**
*Análisis Encuesta Semi-Estructurada a Docentes*

PREGUNTAS		RESPUESTAS	
<b>1. Presentación de la entrevista</b>	La presente entrevista semi-estructurada tiene como finalidad profundizar en las experiencias, percepciones y vivencias de los docentes respecto al ausentismo laboral asociado a enfermedades comunes. La información obtenida será utilizada exclusivamente con fines académicos, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes.	Entrevista Nro. 1	Entrevista Nro. 2
<b>2. Datos generales del entrevistado</b>	(No obligatorios – uso referencial)		
	Sexo:	Maculino	Femenino
	Años de experiencia docente:	15	10
	Cargo:	Rector	Encargada de RR.HH.
<b>3. Guía de preguntas semi-estructurada</b>	1. ¿Con qué frecuencia ha faltado a sus labores docentes por motivos de salud durante el último año lectivo <input type="checkbox"/> 1 día <input type="checkbox"/> 2–3 días <input type="checkbox"/> 4–6 días <input type="checkbox"/> 7–10 días <input type="checkbox"/> Más de 10 días	Más de 10 días	de 4 a 6 días
	2. ¿Cuáles considera que son las enfermedades más comunes que afectan al personal docente de la institución? <input type="checkbox"/> Enfermedades respiratorias <input type="checkbox"/> Enfermedades gastrointestinales <input type="checkbox"/> Enfermedades eruptivas <input type="checkbox"/> Estrés Laboral	Enfermedades respiratorias y Estrés laboral	Enfermedades respiratorias y Enfermedades gastrointestinales
	3. ¿Ha presentado alguna enfermedad que le haya obligado a ausentarse por varios días consecutivos? Explique brevemente.	La inflamación de las vías respiratorias me causó tos persistente y dificultad para respirar, lo que requirió tratamiento médico.	Sí, sufrí de una fuerte gripe que me llevó a ausentarme durante aproximadamente de 5 a 6 días. Los síntomas incluyeron fiebre alta y cansancio extremo.

<p>4. Desde su experiencia, ¿qué factores del entorno laboral cree que influyen en la aparición de enfermedades comunes?</p>	<p>La falta de ventilación adecuada en las aulas y el estrés acumulado por la carga laboral son factores significativos que contribuyen a la aparición de enfermedades, especialmente respiratorias.</p>	<p>La falta de ventilación adecuada en las aulas y el estrés</p>
<p>5. ¿Considera que la carga laboral y el estrés influyen en su estado de salud? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, definitivamente. La carga laboral genera estrés, lo que puede debilitar el sistema inmunológico y aumentar la susceptibilidad a enfermedades.</p>	<p>Sí, el estrés generado por la carga laboral puede afectar mi salud física y mental, aumentando la probabilidad de enfermarme.</p>
<p>6. ¿De qué manera el ausentismo por enfermedad afecta su desempeño profesional y el proceso educativo de los estudiantes?</p>	<p>El ausentismo interrumpe la continuidad del aprendizaje de los estudiantes y puede generar desorganización en la planificación académica, afectando el rendimiento general del grupo.</p>	<p>El ausentismo puede causar retrasos en la enseñanza y afectar la motivación de los estudiantes, ya que la continuidad es clave para su aprendizaje.</p>
<p>7. ¿Cree usted que la institución brinda apoyo adecuado cuando un docente presenta problemas de salud? Explique.</p>	<p>Considero que el apoyo es limitado. Aunque existen políticas de licencia.</p>	<p>Creo que hay un apoyo básico, pero se podría mejorar en términos de seguimiento y recursos para la recuperación de los docentes.</p>
<p>8. ¿Existen medidas de prevención de enfermedades y promoción de la salud dentro de la unidad educativa? ¿Cuáles?</p>	<p>Hay algunas campañas de vacunación, pero sería beneficioso implementar un manual sobre prevención de enfermedades respiratorias y promover hábitos saludables.</p>	<p>Actualmente, se realizan algunas actividades de promoción de la salud, pero sería útil implementar más programas de concientización sobre enfermedades respiratorias.</p>
<p>9. ¿Qué acciones considera necesarias para reducir el ausentismo laboral asociado a enfermedades comunes?</p>	<p>Implementar programas de bienestar regulares y fomentar un ambiente laboral más saludable, como mejorar la ventilación en las aulas.</p>	<p>Fomentar un ambiente laboral saludable, con pausas activas y recursos para el manejo del estrés.</p>
<p>10. Desde su punto de vista, ¿cómo podría mejorar el bienestar y la salud del personal docente en la institución?</p>	<p>Fomentar un equilibrio entre la carga laboral y el tiempo de descanso, así como promover actividades de relajación y ejercicio físico para reducir el estrés.</p>	<p>Crear un programa de bienestar integral que incluya asesoramiento psicológico y actividades recreativas para reducir el estrés y mejorar la salud general.</p>
<p>11. ¿Cuál es su opinión sobre el impacto de las enfermedades comunes (respiratorias, gastrointestinales, eruptivas y el estrés laboral) en los días de ausencia de las jornadas matutina y vespertina de los docentes de la institución? Además, ¿qué cifras ha observado en el monitoreo de recursos humanos relacionadas con estas ausencias?</p>	<p>El impacto de las enfermedades comunes, en las ausencias de los docentes es considerable. Las enfermedades respiratorias son la principal causa, con 257 días de ausencia, seguidas por las gastrointestinales con 50 días y las eruptivas con 45 días. El estrés laboral, aunque menos relevante con solo 4 días, también debe ser considerado. En total, se registraron 356 días de ausencia, con mayor número en las jornadas matutinas: 187 días por enfermedades respiratorias, 28 días por enfermedades gastrointestinales, 39 días por enfermedades eruptivas y 1 día por estrés laboral 1 día. En la jornada vespertina se</p>	<p>Desde mi perspectiva, el impacto de las enfermedades comunes en las ausencias de los docentes es notable. Las enfermedades respiratorias son, sin duda, la causa principal, acumulada un total de 257 días de ausencia. Le siguen las enfermedades gastrointestinales, que suman 50 días, y las eruptivas, que aportan 45 días al total. Aunque el estrés laboral se refleja en solo 4 días de ausencia, siendo más evidentes en las jornadas matutina: 187 días por enfermedades</p>

<p>registraron 70 días por enfermedades respiratorias, 22 días por enfermedades gastrointestinales, 6 días por enfermedades eruptivas y 3 días por estrés laboral.</p>	<p>respiratorias, 28 días por enfermedades gastrointestinales, 39 días por enfermedades eruptivas y 1 día por estrés laboral. En la jornada vespertina, las cifras son igualmente relevantes: 70 días por enfermedades respiratorias, 22 días por enfermedades gastrointestinales, 6 días por enfermedades eruptivas y 3 días por estrés laboral.</p>
--	---

*Nota.* Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

## Discusión

### Codificación Abierta

#### Tabla 22

#### Codificación Abierta: Conceptos Claves

3. Guía de preguntas semi-estructurada	Codificación Abierta: Conceptos Claves		
	Detalle	Respuesta	Conceptos Claves
1. ¿Con qué frecuencia ha faltado a sus labores docentes por motivos de salud durante el último año lectivo?	Entrevista Nro. 1	Más de 10 días	Ausentismo elevado
	Entrevista Nro. 2	de 4 a 6 días	Ausentismo moderado
2. ¿Cuáles considera que son las enfermedades más comunes que afectan al personal docente de la institución?	Entrevista Nro. 1	Enfermedades respiratorias, Estrés laboral	Enfermedades respiratorias, Estrés
	Entrevista Nro. 2	Enfermedades respiratorias, Enfermedades gastrointestinales	Enfermedades respiratorias, Enfermedades gastrointestinales
3. ¿Ha presentado alguna enfermedad que le haya obligado a ausentarse por	Entrevista Nro. 1	Inflamación de vías respiratorias, tos persistente	Enfermedad respiratoria, Tratamiento médico

<b>varios días consecutivos?</b>	Entrevista Nro. 2	Fuerte gripe, fiebre alta	Gripe, Cansancio extremo
<b>Explique brevemente.</b>			
<b>4. Desde su experiencia, ¿qué factores del entorno laboral cree que influyen en la aparición de enfermedades comunes?</b>	Entrevista Nro. 1	Falta de ventilación, Estrés acumulado	Ventilación, Estrés
	Entrevista Nro. 2	Falta de ventilación, Estrés	Ventilación, Estrés
<b>5. ¿Considera que la carga laboral y el estrés influyen en su estado de salud?</b>	Entrevista Nro. 1	Carga laboral genera estrés, debilita inmunidad	Carga laboral, Estrés, Inmunidad
<b>¿Por qué?</b>	Entrevista Nro. 2	Estrés afecta salud física y mental	Estrés, Salud física, Salud mental
<b>6. ¿De qué manera el ausentismo por enfermedad afecta su desempeño profesional y el proceso educativo de los estudiantes?</b>	Entrevista Nro. 1	Interrumpe aprendizaje, desorganización	Interrupción, Desorganización
	Entrevista Nro. 2	Retrasos en enseñanza, afecta motivación	Retrasos, Motivación
<b>7. ¿Cree usted que la institución brinda apoyo adecuado cuando un docente presenta problemas de salud?</b>	Entrevista Nro. 1	Apoyo limitado, políticas de licencia	Apoyo, Políticas
<b>Explique.</b>	Entrevista Nro. 2	Apoyo básico, mejora en seguimiento	Apoyo, Seguimiento
<b>8. ¿Existen medidas de prevención de enfermedades y promoción de la salud dentro de la unidad educativa? ¿Cuáles?</b>	Entrevista Nro. 1	Campañas de vacunación, manual de prevención	Prevención, Hábitos saludables
	Entrevista Nro. 2	Actividades de promoción, programas de concientización	Promoción, Concientización
<b>9. ¿Qué acciones considera necesarias para reducir el ausentismo laboral asociado a enfermedades comunes?</b>	Entrevista Nro. 1	Programas de bienestar, mejorar ventilación	Bienestar, Ventilación
	Entrevista Nro. 2	Ambiente saludable, pausas activas	Saludable, Pausas activas

<b>10. Desde su punto de vista, ¿cómo podría mejorar el bienestar y la salud del personal docente en la institución?</b>	Entrevista Nro. 1	Equilibrio carga laboral y descanso	Equilibrio, Descanso
	Entrevista Nro. 2	Programa de bienestar integral	Programa integral, Asesoramiento
<b>11. ¿Cuál es su opinión sobre el impacto de las enfermedades comunes (respiratorias, gastrointestinales, eruptivas y el estrés laboral) en los días de ausencia de las jornadas matutina y vespertina de los docentes de la institución? Además, ¿qué cifras ha observado en el monitoreo de recursos humanos relacionadas con estas ausencias?</b>	Entrevista Nro. 1	<p>El impacto de las enfermedades comunes, en las ausencias de los docentes es considerable. Las enfermedades respiratorias son la principal causa, con 257 días de ausencia, seguidas por las gastrointestinales con 50 días y las eruptivas con 45 días. El estrés laboral, aunque menos relevante con solo 4 días, también debe ser considerado. En total, se registraron 356 días de ausencia, con mayor número en las jornadas matutinas: 187 días por enfermedades respiratorias, 28 días por enfermedades gastrointestinales, 39 días por enfermedades eruptivas y 1 día por estrés laboral 1 día. En la jornada vespertina se registraron 70 días por enfermedades respiratorias, 22 días por enfermedades gastrointestinales, 6 días por enfermedades eruptivas y 3 días por estrés laboral.</p>	<p>Impacto de enfermedades, ausencias docentes, enfermedades respiratorias, gastrointestinales, eruptivas, estrés laboral, jornadas matutinas, jornadas vespertinas.</p>
	Entrevista Nro. 2	<p>Desde mi perspectiva, el impacto de las enfermedades comunes en las ausencias de los docentes es notable. Las enfermedades respiratorias son, sin duda, la causa principal, acumulada un total de 257 días de ausencia. Le siguen las enfermedades gastrointestinales, que suman 50 días, y las eruptivas, que aportan 45 días al total. Aunque el estrés</p>	<p>Perspectiva sobre impacto, enfermedades comunes, ausencias docentes, enfermedades respiratorias, gastrointestinales, eruptivas, estrés laboral, jornadas matutinas, jornadas vespertinas.</p>

laboral se refleja en solo 4 días de ausencia, siendo más evidentes en las jornadas matutina: 187 días por enfermedades respiratorias, 28 días por enfermedades gastrointestinales, 39 días por enfermedades eruptivas y 1 día por estrés laboral. En la jornada vespertina, las cifras son igualmente relevantes: 70 días por enfermedades respiratorias, 22 días por enfermedades gastrointestinales, 6 días por enfermedades eruptivas y 3 días por estrés laboral.

**Nota.** Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

### **Codificación Axial**

**Tabla 23**

#### *Codificación Axial - Conceptos Claves Relacionados*

<b>Categoría</b>	<b>Conceptos Claves Relacionados</b>
<b>Ausentismo Laboral</b>	Frecuencia de ausentismo, Efecto en desempeño, Acciones para reducir ausentismo
<b>Enfermedades Comunes</b>	Enfermedades respiratorias, Estrés, Enfermedades gastrointestinales
<b>Factores del Entorno Laboral</b>	Ventilación, Estrés acumulado, Carga laboral
<b>Apoyo Institucional</b>	Políticas de licencia, Seguimiento, Recursos para recuperación
<b>Prevención y Promoción de la Salud</b>	Campañas de vacunación, Programas de concientización, Hábitos saludables
<b>Bienestar Docente</b>	Equilibrio entre carga laboral y descanso, Programas de bienestar

*Nota.* Datos tomados de encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco”.

### **Codificación Selectiva**

- **Ausentismo Laboral Elevado:** La frecuencia de ausentismo es alta, especialmente por enfermedades respiratorias, lo que interrumpe el proceso educativo.
- **Impacto del Estrés:** La carga laboral y el estrés son factores críticos que afectan la salud física y mental de los docentes, aumentando la susceptibilidad a enfermedades.
- **Necesidad de Apoyo Institucional:** Existe una percepción de apoyo limitado por parte de la institución, lo que sugiere la necesidad de mejorar el seguimiento y los recursos disponibles para los docentes enfermos.
- **Importancia de la Prevención:** Se identifican acciones de prevención y promoción de la salud como esenciales para reducir el ausentismo, destacando la necesidad de campañas y programas orientados a la salud.
- **Mejoras en el Bienestar Docente:** Se propone la implementación de un manual de prevención de enfermedades que incluya estrategias específicas para abordar las enfermedades respiratorias y promover hábitos saludables.

### **Análisis Mediante Método Estadísticos ANOVA**

**Tabla 24**

*Entrevista. ¿Cuál es su opinión sobre el impacto de las enfermedades comunes (respiratorias, gastrointestinales, eruptivas y el estrés laboral) en los días de ausencia de las jornadas matutina y vespertina de los docentes de la institución?*

<b>Categoría/Patología</b>	<b>Enfermedades respiratorias</b>	<b>Enfermedades gastrointestinales</b>	<b>Enfermedades eruptivas</b>	<b>Estrés Laboral</b>
Días de Ausencia Jornada Matutina	187	28	39	1
Días de Ausencia Jornada Vespertina	70	22	6	3
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>4</b>

**Nota.** Datos tomados de entrevista aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco” Periodo de Referencia (mayo 2025 a diciembre 2025).

**Tabla 25**
*Análisis de Varianza de un Factor*
**Resumen**

<i>Grupos</i>	<i>Cuenta</i>	<i>Suma</i>	<i>Promedio</i>	<i>Varianza</i>
Días de Ausencia Jornada Matutina	4	255	63,75	7006,25
Días de Ausencia Jornada Vespertina	4	101	25,25	959,58333

**Análisis de Varianza**

<i>Origen de las variaciones</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Valor crítico para F</i>
Entre grupos	2964,5	1	2964,5	0,7443038	0,421425662	5,9873776
Dentro de los grupos	23897,5	6	3982,9167			
Total	26862	7				

**Nota.** Datos tomados de entrevista aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco” Periodo de Referencia (mayo 2025 a diciembre 2025).

**Análisis Estadístico**

El análisis de varianza (ANOVA) se utilizó para determinar si existen diferencias significativas en los días de ausencia entre las dos jornadas. Las hipótesis planteadas fueron:

- Hipótesis Nula (H0): “Existe Diferencia Significativa”
- Hipótesis Alternativa (H1): “No Existe Diferencia Significativa”

Los resultados del método estadístico ANOVA, mostro un valor de F de 0.7443038 y una probabilidad de 0.421425662, dando como resultado el valor crítico para F de 5.9873776 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula danto como resultado que “Existe Diferencia Significativa”.

**Paso 1. Datos Iniciales**

Días de Ausencia Jornada Matutina:

- Cuenta: 4
- Suma: 255
- Promedio: 63.75
- Varianza: 7006.25

Días de Ausencia Jornada Vespertina:

- Cuenta: 4
- Suma: 101
- Promedio: 25.25
- Varianza: 959.58333

**Paso 2. Cálculo de Sumas de Cuadrados**

a) Suma de Cuadrados Total (SST)

$$SST = \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

Donde  $\bar{x}$  es el promedio general.

Cálculo del Promedio General

$$\bar{x} = \frac{\text{Suma Matutina} + \text{Suma Vespertina}}{\text{Total de Observaciones}}$$

$$\bar{x} = \frac{255 + 101}{4 + 4} = \frac{356}{8} = 44.5$$

Cálculo de SST

$$SST = (255 - 44.5)^2 + (101 - 44.5)^2 + (63.75 - 44.5)^2 + (25.25 - 44.5)^2$$

b) Suma de Cuadrados Entre Grupos (SSB)

$$SSB = n_j (\bar{x}_j - \bar{x})^2$$

Donde  $n_j$  es el número de observaciones en el grupo j.

---

Para los dos grupos:

- **Jornada Matutina:**

$$SSB_{Matutina} = 4 * (63.75 - 44.5)^2 = 4 * (19.25)^2 = 4 * 369.0625 = 1476.25$$

- **Jornada Vespertina:**

$$SSB_{Vespertina} = 4 * (25.25 - 44.5)^2 = 4 * (19.25)^2 = 4 * 369.0625 = 1476.25$$

**Total SSB:**

$$SSB = SSB_{Matutina} + SSB_{Vespertina} = 1476.25 + 1476.25 = 2952.5$$

c) Suma de Cuadrados Dentro Grupos (SSW)

Dado en la tabla como 23897.5.

**Paso 3. Grados de libertad**

- Grados de Libertad entre grupos:

$$df_{entre} = k - 1 = 2 - 1 = 1$$

- Grados de Libertad dentro de los grupos:

$$df_{dentro} = N - k = 8 - 2 = 6$$

**Paso 4. Cálculo de Promedios de Cuadrados**

Promedio de cuadrados entre grupos:

$$MSB = \frac{SSB}{df_{entre}} = \frac{2964.5}{1} = 2964.5$$

Promedio de cuadrados dentro de los grupos:

$$MSW = \frac{SSW}{df_{dentro}} = \frac{23897.5}{6} = 3982.9167$$

**Paso 5. Cálculo Estadístico F**

$$F = \frac{MSB}{MSW} = \frac{2964.5}{3982.9167} = 0.7443$$

---

Los datos revelan que las enfermedades respiratorias son la principal causa de ausencias, con un total de 257 días en la jornada matutina, lo que representa una carga considerable para la institución, En contraste, el impacto del estrés laboral es mínimo, con solo 4 días de ausencias reportados. Esto sugiere que, aunque el estrés laboral puede ser un factor a considerar, su efecto en la asistencia de los docentes es menor comparación a las enfermedades físicas.

### **Conclusiones**

La investigación permitió identificar por medio de cuestionarios, encuestas realizadas a los docentes de la institución, que las enfermedades respiratorias son la principal causa del ausentismo laboral, seguidas por las enfermedades gastrointestinales. Este resultado no solo llama la atención sobre la salud de los docentes, sino también subraya la necesidad de un entorno escolar que promueva la prevención y el bienestar. Este conocimiento sobre las razones del ausentismo allanará el camino para aplicar mecanismos que mejoren la salud y la calidad de vida de los profesores. El análisis mediante ANOVA, demostró que existe una diferencia significativa en los días de ausencia entre las jornadas matutina y vespertina, evidenciando que las enfermedades respiratorias tienen un mayor impacto en la asistencia de los docentes. Este resultado subraya la necesidad de prestar atención a la salud de los profesores de acuerdo a la relación encontrada entre e ausentismo y las enfermedades comunes, sugiere que abordar estos problemas de salud no solo beneficiará a los educadores, sino también mejorará el ambiente educativo en general.

La implementación del manual de medidas de prevención, es un paso crucial hacia la promoción de un ambiente de trabajo saludable. Este manual, se encuentra fundamentado en las enfermedades identificadas, proporcionando un guía de estrategias, con la finalidad de reducir el ausentismo, fomentando hábitos saludables y crear conciencia sobre la importancia del autocuidado. Esta iniciativa representa un compromiso con la salud y la calidad de vida de los educadores, con el objetivo de tener un impacto positivo en la comunidad educativa de la institución.

---

### Referencias bibliográficas

- Baptista, Diego, Santiago Méndez, y Noelia Zunino. 2016. «Ausentismo Laboral». Universidad de La República. <https://es.scribd.com/document/425159210/Ausentismo-Zunino-Mendez-y-Baptista>.
- Botero Arbeláez, Marcela, Osiel Arbeláez Sañazar, y Jairo A Mendoza Vargas. 2007. «MÉTODO ANOVA UTILIZADO PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE REPETIBILIDAD REPRODUCIBILIDAD DENTRO DEL CONTROL DE CALIDAD DE UN SISTEMA DE MEDICIÓN». Universidad Tecnológica de Pereira Colombia (37). <https://www.redalyc.org/pdf/849/84903792.pdf>.
- Cárdenas, Deisy Mireya, Adriana Hernández Santoya, Diana Milena Sánchez, y Jenny Paola Velazco Vega. 2020. «Caracterización y análisis del ausentismo laboral causado por enfermedad común y accidentalidad laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa TECNIASEO JA SAS y elaboración de una propuesta de mejoramiento para el proceso y para las causas que lo generan.» UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/d91b8e4b-63a9-47b5-92a0-7518daa27c57/content>.
- Conde, Juan. 2024. «CAUSAS DEL AUSENTISMO». <https://www.barranquilla.gov.co/wp-content/uploads/2024/07/ausentismo-laboral-fomag.pdf>.
- Herrera Jiménez, Francy Viviana, y María Yazmin Velásquez Fandiño. 2019. «Análisis De Las Causas De Ausentismo Laboral Y Factores Determinantes De Higiene Y Seguridad En Los Docentes En Siete (7) Instituciones Educativas De Municipio De Fusagasugá.» Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/942ab687-4e39-49f0-89f1-1940c3003ad8/content>.
- López Rodríguez, María Isabel, y Patricia López Linares. 2014. «USO SECUENCIAL DE HERRAMIENTAS DE CONTROL DE CALIDAD EN PROCESOS PRODUCTIVOS: UNA
-

APLICACIÓN EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO». Universitat de València.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5036539>.

Ministerio de Salud Pública. 2025. «Enfermedades Vectoriales en el Ecuador». <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2025/05/Vectores-DNVE-SE-17.pdf>.

MURILLO, PAOLA, JUAN RESTREPO, y LUIS VELASQUEZ. 2019. «CUALES SON LAS CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL DISCRIMINADAS POR PERMISOS, RETRASOS E INCAPACIDADES EN EL PERSONAL DOCENTE ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD DE PEREIRA EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2019». UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA.  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20087/CUALES%20SON%20LAS%20CAUSAS%20DEL%20AUSENTISMO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

OIT. 2025. «Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo». International Labour Organization. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/>.

Organización Internacional del Trabajo. 2010. «Lista de enfermedades profesionales de la OIT». [file:///C:/Users/P%20IVAN%20ORTIZ/Downloads/wcms\\_125164.pdf](file:///C:/Users/P%20IVAN%20ORTIZ/Downloads/wcms_125164.pdf).

Pincay Suarez, José Antonio. 2023. «Afecciones respiratorias crónicas y factores de riesgo asociados a la covid-19». UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ.  
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4943/1/Pincay%20Suarez%20Jos%20a%20Antonio.pdf>.

Prat Bartés, Albert, Xavier Tort-Martorell Llabrés, y Grima Cintas. 1997. Métodos estadísticos - Control y mejora de calidad. Primera Edición. Barcelona: Edicions UPC.  
[https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=ALLFs4HO\\_RcC&oi=fnd&pg=PT14&dq=metodos+estad%C3%ADsticos+de+an%C3%A1lisis+anova,+pareto+etc&ots=gIE4r4e0kA&sig=6qYHe4NM8zMBnigasQHf9EaD2zA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=ALLFs4HO_RcC&oi=fnd&pg=PT14&dq=metodos+estad%C3%ADsticos+de+an%C3%A1lisis+anova,+pareto+etc&ots=gIE4r4e0kA&sig=6qYHe4NM8zMBnigasQHf9EaD2zA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false).

---

- Saldarriaga, JF, y E Martínez. 2007. «Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior». Revista Facultad Nacional de Salud Pública vol.25. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2007000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2007000100005&script=sci_arttext).
- Tatamuez Tarapues, Ruth Abigail, Ana Milena Domínguez, y Sonia Maritza Matabanchoy Tulcán. 2018. «Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina». Universidad de Nariño Vol. 21(Núm. 1 (2019)). <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798>.
- Yepes Pérez, Karina, y Sara María Velásquez Clavijo CLAVIJO. 2025. «AUSENTISMO LABORAL CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN EN MEDELLÍN 2025-1». Politécnico Gran Colombiano. [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7840/TESIS%20AN%c3%81LISIS\\_DEL\\_AUSENTISMO\\_LABORAL\\_EN\\_UNA\\_EMPRESA\\_DE\\_CONSTRUCCI%c3%93N\\_EN\\_MEDELL%c3%8dN\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7840/TESIS%20AN%c3%81LISIS_DEL_AUSENTISMO_LABORAL_EN_UNA_EMPRESA_DE_CONSTRUCCI%c3%93N_EN_MEDELL%c3%8dN_.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
-