

TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CHIMALHUACÁN  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

## TESIS

# **LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA MINIMIZAR EL AUSENTISMO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR: ESTUDIO DE CASO COBAEM 31 CHICOLOAPAN II (2018 – 2019).**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

**C. FERNANDO RODRÍGUEZ BARBA**

DIRECTOR DE TESIS:

**M. EN A.N. LUCIA BELTRÁN CASTILLO**

CHIMALHUACÁN, ESTADO DE MEXICO, JUNIO 2022.

## RESUMEN

El objetivo de la siguiente investigación fue identificar las estrategias de motivación que en un momento determinado podría minimizar el ausentismo laboral en una institución de educación media superior en México. Mediante la revisión de artículos recientes de investigación que permitieron identificar y conceptualizar las variables motivación y ausentismo laboral a través de un estudio de caso en una institución de educación media superior del Estado de México. Se consideró una muestra finita para aplicar dos instrumentos de investigación e identificar la relación entre motivación y ausentismo laboral del COBAEM 31. La muestra se constituyó por los 20 docentes quienes estuvieron los periodos correspondientes de 2018 y 2019 periodos en los cuales se realizó el estudio. El primer cuestionario aplicado identifico el nivel de motivación, el segundo cuestionario que identificó el nivel de ausentismo. Los resultados obtenidos indicaron entre otros aspectos que los docentes en un 20% están demasiado motivados, el 45% muy motivados y un 35% poco motivados. Concluyendo la investigación que los docentes podrán estar motivados, pero no se considera la motivación como estrategia para minimizar el ausentismo laboral derivado a factores extrínsecos como consultas médicas, embarazos, enfermedades que no tiene relación directa con la motivación que la institución ofrece a los mismos.

**Palabras Clave:** Motivación, ausentismo laboral, docentes, COBAEM

## **ABSTRAC**

The objective of the following investigation was to identify the motivation strategies that at a certain moment could minimize labor absenteeism in an institution of higher secondary education in Mexico. Through the review of recent research articles that allowed us to identify and conceptualize the motivation and absenteeism variables through a case study in an institution of higher secondary education in the State of Mexico. A finite sample was considered to apply two research instruments and identify the relationship between motivation and work absenteeism of COBAEM 31. The sample was made up of the 20 teachers who were in the corresponding periods of 2018 and 2019, periods in which the study was carried out. The first questionnaire applied identified the level of motivation; the second questionnaire identified the level of absenteeism. The results obtained indicated, among other aspects, that 20% of teachers are too motivated, 45% are highly motivated and 35% are not very motivated. Concluding the investigation that teachers may be motivated, but motivation is not considered as a strategy to minimize absenteeism due to extrinsic factors such as medical consultations, pregnancies, illnesses that are not directly related to the motivation that the institution offers them.

**Keywords:** Motivation, work absenteeism, teachers, COBAEM

## DEDICATORIA

### **A Dios:**

Quien ha sido mi guía, fortaleza y me dio una nueva oportunidad para vivir.

### **A mis padres Rosendo Rodríguez Casares y Silvia Barba Villalpando:**

Quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inspirar en mí el ejemplo de esfuerzo y valor, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

### **A mis hermanos Alejandro y Silvia Teresa Rodríguez Barba**

Por su cariño y apoyo durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento.

### **Para la Lic. Alejandra Lozano Ramos:**

Por ser mi mentora en todo momento desde que me recibió en el plantel 22 con los brazos abiertos. Con ella he aprendido muchas cosas de valor tanto personales como profesionales y no me ha dejado solo en este tiempo. También aprendí de ella que aunque el mundo se venga encima, la mejor arma es una sonrisa, aceptar los errores y seguir adelante. Si soy la persona que soy es gracias a ella y me siento tan afortunado que Dios me la haya puesto en mi camino hace 8 años, me abrió las puertas de su casa y me impulso para estudiar la maestría. Ella es mi modelo a seguir.

**A mis alumnos turados de la generación 2019 – 2022 del COBAEM 31 Gloria Melanie, Owen Yamil, Lizbeth Naomi, Ana Zucedt, Daniela, Miriam, Josué David, Susana Lizbet, José Mariano, Fátima, Axel Uriel, Omar, Janeth Esmeralda, Ulises, Brandon Omar, Carlos Eduardo, José Emmanuel, Bárbara Yoseline, Brenda Viridiana, Itzel Stephani, Yaeli, Arnulfo, Diego Ismael, Luis Antonio, Adolfo Ángel, Circe Ameris, Karla Lizeth, Daniela, Giovana Yatziri y Nataly:**

Porque iniciamos juntos en esta etapa y me enorgullece verlos egresar del bachillerato.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **Para toda mi familia:**

Porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me conducen en todos mis sueños y metas.

### **Para la futura Doctora Lucia Beltrán Castillo:**

Con la enseñanza de su valioso conocimiento hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias por guiarme y tenerme toda la paciencia para poder terminar la maestría. Nunca olvidaré cuando la conocí el primer día de clase por los nervios que tenía, pero paso el tiempo y fui conociendo al ser maravilloso que no me dejó solo en ningún momento. Me impulsó a participar en COLPARMEX y ejercer esta bella profesión.

### **Para el Mtro. Hipólito Gómez Ayala**

Por ser la persona que ha confiado en mí desde la licenciatura y ser la primera persona en orientarme para entrar a la maestría.

### **Para el Dr. José Carlos García Ramírez**

Por todo el apoyo que me brindó en esta fase final de titulación. Confió y apoyó en su trabajo para mejorar la división de posgrado.

### **Al Colegio de Bachilleres del Estado de México**

Por darme la oportunidad de llegar a ser lo que hoy soy: un trabajador responsable, respetuoso, optimista, con gran sentido de compromiso, y dispuesto a seguir el plan de trabajo y lograr con eficiencia las metas trazadas.

### **Para el Lic. Armando Santana Castro y el Lic. Rogelio Alonso Velazco López**

Les agradezco por todo lo que ha hecho por mí. Por darme la oportunidad de trabajar con ustedes y depositarme toda su confianza, he disfrutado de mi tiempo trabajando bajo su liderazgo junto con mi directora la Lic. Alejandra Lozano Ramos.

### **Para Mis profesores del Tecnológico de estudios superiores de Chimalhuacán**

Por compartirme de su conocimiento y guiarme para ser una mejor persona y profesional.

### **Para los docentes del COBAEM 31 Chicoloapan II**

Por todo el apoyo que me han brindado en estos 6 años y en especial por su valiosa colaboración para llevar a cabo el análisis de esta investigación.

### **Para mi mejor amiga Brisa Yeraldini Carrillo Bouchain**

¿Quién diría que 16 años después nuestro lazo de amistad se iba a fortalecer más? Sé que somos muy distintos, pero no sería feliz sin ti. Gracias por hacer cada día especial y apoyarme de manera incondicional y con todo tu corazón. Las palabras duras que me decías cuando era maestrante me sirvió como fortaleza y demostrarme a mí mismo que puedo superar cualquier obstáculo.

### **Para Vero Deheza**

Por ser una buena compañera y sobretodo AMIGA que dice las cosas con toda sinceridad. Quiero agradecerle también por haberme acompañado siempre de la mano en este duro camino, no ha dudado de mí y se ha mantenido siempre dispuesta a ayudarme, animarme y regañarme cuando la ocasión lo amerita.

### **Para Matilde, Sergio y Thalía**

Por los buenos momentos que hemos compartido. Creo que todos hemos aprendido continuamente de todos, tanto profesional como personalmente. No solo encontré compañerismo con ustedes si no una bonita amistad dentro de la maestría.

Finalmente agradezco infinitamente a todas aquellas personas que han aparecido en mi vida y han iluminado mi camino, por los buenos consejos brindados y por darme momentos tan felices o tristes pero al final es parte del aprendizaje del día a día.

**El “COVID–19” cambio nuestras vidas y le doy gracias a DIOS porque seguimos aquí**

## INDICE GENERAL

### Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
I. Antecedentes .....	2
II. Planteamiento y Definición del problema .....	28
III. Hipótesis.....	29
IV. Alcances y limitaciones del problema .....	31
Alcances.....	31
Limitaciones.....	31
V. Objetivos .....	32
General.....	32
Específicos .....	32
VI. Justificación .....	32
CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO MOTIVACIÓN.....	35
1.1 Administración.....	35
1.1.1 Definición etimológica .....	35
1.1.2 Definiciones generales.....	35
1.1.3 Proceso administrativo.....	36
1.1.4 Etapas del proceso administrativo .....	37
1.2 Administración de recursos humanos .....	37
1.2.1 El proceso de administración de recursos humanos .....	38
1.2.2 Integración de recursos humanos.....	39
1.2.2.1 Proceso de integración de recursos humanos .....	39
1.3 Motivación .....	40
1.3.1 Concepto .....	42
1.3.2 Motivación en el trabajo .....	43
1.3.3 Teorías de la motivación.....	44
1.3.3.1 Maslow Jerarquía de las necesidades .....	45
1.3.3.2 Frederick Irving Herzberg factores de la motivación.....	47
1.3.3.3 Alderfer Teoría de existencia, relaciones y crecimiento ERG .....	48
1.3.4 Estrategias de motivación .....	49
1.3.4.1 Concepto de estrategia.....	49
1.3.4.2 Estrategias que mejoran la motivación del personal docente .....	50
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO AUSENTISMO LABORAL.....	54

2.1 Origen del término ausentismo .....	54
2.2 Diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia.....	54
2.3 Definición de ausentismo laboral.....	55
2.4 Tipos de ausentismo.....	55
2.5 Indicadores del ausentismo laboral .....	56
2.6 Causas del ausentismo.....	57
2.7 Clasificación del ausentismo.....	59
2.7.1 Modelo de Ausentismo por Reyes Ponce .....	59
2.7.2 Modelo de Ausentismo según Mesa y Kaempffer.....	59
2.8 Costos Del Ausentismo Laboral.....	60
<b>CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>61</b>
3.1 Unidad de análisis .....	61
3.2 Tipo de investigación .....	61
3.3 Diseño y enfoque de la investigación.....	61
3.4 Población y muestra .....	62
3.4.1 Población .....	62
3.4.2 Muestra .....	62
3.5 Técnicas e instrumentos de investigación .....	63
3.5.1 Instrumento de investigación .....	63
3.5.2 Instrumento variable Motivación laboral.....	63
3.5.3 Instrumento variable Ausentismo laboral .....	66
3.5.2 Técnica de investigación.....	67
<b>CAPITULO 4 ESTUDIO DE CASO, RESULTADOS Y ANÁLISIS .....</b>	<b>69</b>
4.1 Estudio de caso COBAEM 31 Chicoloapan II.....	69
4.1.1 Generalidades de la institución media superior .....	69
4.1.1.1 Nombre o razón social.....	69
4.1.1.2 Ubicación de la empresa.....	69
4.1.1.3 Giro.....	70
4.1.1.4 Tamaño de la institución .....	70
4.1.1.5 Rama a la que pertenece .....	70
4.1.2 Historia breve reseña de la institución .....	70
4.1.3 Organigrama de la institución.....	71
4.1.4 Misión .....	71
4.1.5 Visión.....	72

4.1.6 Objetivo .....	72
4.1.7 Reglamentos.....	72
4.1.8 Layout o distribución de la institución .....	73
4.1.9 Premios y certificación .....	74
4.1.10 Relación de la institución con la sociedad .....	74
4.2 Resultados .....	74
4.2.1 Resultados de grado de motivación de los docentes del COBAEM 31 periodo 2018 – 2019 .....	74
4.2.2 Resultados de nivel de ausentismo laboral encontrado en los docentes del COBAEM 31 periodo 2018 – 2019 .....	85
4.3 Análisis.....	118
4.3.1 Análisis de la motivacion.....	118
4.3.2 Análisis del ausentismo laboral .....	122
4.3.2.1 Análisis comparativo .....	122
<b>CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>124</b>
5.1 Conclusiones .....	124
5.2 Recomendaciones.....	125
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>127</b>
Referencias bibliográficas .....	127
Referencias electrónicas .....	129
<b>ANEXOS .....</b>	<b>134</b>

### **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Antecedentes de investigación: Ausentismo laboral .....	14
Tabla 2. Antecedentes de investigación: Motivación.....	25
Tabla 3. Matriz de congruencia .....	30
Tabla 4. Operacionalización de las variables .....	31
Tabla 5. Definiciones de administración .....	35
Tabla 6. Etapas del proceso administrativo .....	37
Tabla 7. Etapas del proceso administrativo .....	38
Tabla 8. Conceptos básicos de la Teoría ERG .....	49
Tabla 9. Estrategias para mejorar la motivación en el personal docente.....	51
Tabla 10. Diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia.....	54
Tabla 11. Tipos de ausentismo laboral.....	56
Tabla 12. Enfoques para calcular el índice de ausentismo .....	57

Tabla 13. Modelo de Ausentismo según Mesa y Kaempffer .....	59
Tabla 14. Costos Del Ausentismo Laboral.....	60
Tabla 15. ¿Se siente motivado en su trabajo?.....	74
Tabla 16. ¿Se reconozca con algún tipo de elogio?.....	75
Tabla 17. ¿Su trabajo sea reconocido por personal directivo? .....	75
Tabla 18. ¿Sea reconocido por sus compañeros? .....	76
Tabla 19. ¿Su jefe inmediato muestre interés por sus expectativas en la organización y reconozca su trabajo? .....	76
Tabla 20. ¿Lo promocionen en otra área por el desempeño demostrado? .....	76
Tabla 21. ¿Su jefe inmediato haga de su conocimiento los nuevos proyectos en la organización? .....	77
Tabla 22. ¿Su jefe inmediato lo haga participe de los nuevos proyectos en la organización? ...	77
Tabla 23. ¿Su jefe inmediato considere los comentarios y sugerencias en el cambio de políticas o algún proyecto? .....	77
Tabla 24. ¿Lo inviten a formar parte de equipos de trabajo para desarrollar algún proyecto específico que beneficie al Organismo? .....	78
Tabla 25. ¿Lo retroalimenten sobre los aciertos que arroja el trabajo que realiza? .....	78
Tabla 26. En caso de cometer algún error ¿le permitieran explicar los motivos que lo llevaron a cometerlo? .....	79
Tabla 27. ¿Lo traten justamente al igual que a sus compañeros de trabajo?.....	79
Tabla 28. ¿Le concedan el período completo de vacaciones?.....	79
Tabla 29. ¿Le respeten su horario de trabajo?.....	80
Tabla 30. ¿Le comuniquen lo necesario para cumplir con su trabajo?.....	80
Tabla 31. ¿Se realicen actividades sociales, deportivas, culturales, etc.? .....	80
Tabla 32. ¿Lo traten con respeto y cortesía? .....	81
Tabla 33. ¿Lo capaciten en el desarrollo de sus habilidades laborales?.....	81
Tabla 34. ¿Lo tomen en cuenta para realizar actividades adicionales que estén fuera de sus funciones habituales? .....	81
Tabla 35. ¿Le permitan tener actividades más complejas para mejorar su desempeño laboral? .....	82
Tabla 36. ¿Le permitan tomar decisiones dentro de su ámbito de competencia? .....	82
Tabla 37. ¿Lo capaciten sobre nuevas políticas o programas implementados? .....	82
Tabla 38. ¿Le permitan contar con un trabajo estable? .....	83
Tabla 39. ¿Considera favorable el cambio de administración para mejorar la situación laboral en la organización?.....	83
Tabla 40. ¿Se siente satisfecho en su trabajo?.....	83
Tabla 41. ¿Cómo considera la relación con su jefe? .....	84
Tabla 42. ¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo?.....	84

Tabla 43. ¿Cómo considera el ambiente donde usted labora? (iluminación, ventilación, mobiliario de oficina, equipo y herramientas de trabajo, etc.) .....	84
Tabla 44. Independientemente de las condiciones físicas del lugar donde labora, ¿Se sentiría satisfecho si su trabajo es reconocido y tomado en cuenta para mejorar su desempeño y calidad de vida?.....	85
Tabla 45. Reporte de incidencia del docente S1 en el año 2018 .....	87
Tabla 46. Reporte de incidencia del docente S1 en el año 2019 .....	88
Tabla 47. Reporte de incidencia del docente S2 en el año 2018 .....	88
Tabla 48. Reporte de incidencia del docente S2 en el año 2019 .....	89
Tabla 49. Reporte de incidencia del docente S3 en el año 2018 .....	90
Tabla 50. Reporte de incidencia del docente S3 en el año 2019 .....	91
Tabla 51. Reporte de incidencia del docente S4 en el año 2018 .....	92
Tabla 52. Reporte de incidencia del docente S4 en el año 2019 .....	93
Tabla 53. Reporte de incidencia del docente S5 en el año 2018 .....	93
Tabla 54. Reporte de incidencia del docente S5 en el año 2019 .....	94
Tabla 55. Reporte de incidencia del docente S6 en el año 2018 .....	95
Tabla 56. Reporte de incidencia del docente S6 en el año 2019 .....	96
Tabla 57. Reporte de incidencia del docente S7 en el año 2018 .....	97
Tabla 58. Reporte de incidencia del docente S7 en el año 2019 .....	98
Tabla 59. Reporte de incidencia del docente S8 en el año 2018 .....	98
Tabla 60. Reporte de incidencia del docente S8 en el año 2019 .....	99
Tabla 61. Reporte de incidencia del docente S9 en el año 2018 .....	100
Tabla 62. Reporte de incidencia del docente S9 en el año 2019 .....	101
Tabla 63. Reporte de incidencia del docente S10 en el año 2018 .....	102
Tabla 64. Reporte de incidencia del docente S10 en el año 2019 .....	102
Tabla 65. Reporte de incidencia del docente S11 en el año 2018 .....	103
Tabla 66. Reporte de incidencia del docente S11 en el año 2019 .....	104
Tabla 67. Reporte de incidencia del docente S12 en el año 2018 .....	105
Tabla 68. Reporte de incidencia del docente S12 en el año 2019 .....	105
Tabla 69. Reporte de incidencia del docente S13 en el año 2018 .....	106
Tabla 70. Reporte de incidencia del docente S13 en el año 2019 .....	107
Tabla 71. Reporte de incidencia del docente S14 en el año 2018 .....	108
Tabla 72. Reporte de incidencia del docente S14 en el año 2019 .....	108
Tabla 73. Reporte de incidencia del docente S15 en el año 2018 .....	109
Tabla 74. Reporte de incidencia del docente S15 en el año 2019 .....	110
Tabla 75. Reporte de incidencia del docente S16 en el año 2018 .....	110

Tabla 76. Reporte de incidencia del docente S16 en el año 2019 .....	111
Tabla 77. Reporte de incidencia del docente S17 en el año 2018 .....	112
Tabla 78. Reporte de incidencia del docente S17 en el año 2019 .....	113
Tabla 79. Reporte de incidencia del docente S18 en el año 2018 .....	113
Tabla 80. Reporte de incidencia del docente S18 en el año 2019 .....	114
Tabla 81. Reporte de incidencia del docente S19 en el año 2018 .....	115
Tabla 82. Reporte de incidencia del docente S19 en el año 2019 .....	115
Tabla 83. Reporte de incidencia del docente S20 en el año 2018 .....	116
Tabla 84. Reporte de incidencia del docente S20 en el año 2019 .....	117
Tabla 85. Comparativa de las faltas justificadas de los años 2018 y 2019.....	122

### **INDICE DE GRÁFICAS**

Gráfica 1. Edad de los docentes .....	118
Gráfica 2. Estado civil.....	118
Gráfica 3. Antigüedad laboral .....	119
Gráfica 4. ¿Se siente motivado en su trabajo?.....	119
Gráfica 5. ¿Considera favorable el cambio de administración para mejorar la situación laboral en la organización? .....	120
Gráfica 6. ¿Se siente satisfecho en su trabajo?.....	120
Gráfica 7. ¿Cómo considera la relación con su jefe? .....	121
Gráfica 8. ¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo?.....	121
Gráfica 9. Comparativa de las faltas justificadas de los años 2018 y 2019.....	123

### **INDICE DE IMAGENES**

Imagen 1. Pirámide de Maslow .....	45
Imagen 2. Modelo de los dos factores .....	48
Imagen 3. Instrumento para identificar el nivel de motivación.....	65
Imagen 4. Instrumento para medir ausentismo laboral .....	67
Imagen 5. Cuestionario aplicado a docentes del COBAEM 31 para identificar la motivación .	67
Imagen 6. Cuestionario aplicado a docentes del COBAEM 31 para identificar el ausentismo laboral.....	68
Imagen 7. Croquis del COBAEM 31 .....	69
Imagen 8. Organigrama del COBAEM.....	71
Imagen 9. Plano de la instalación del COBAEM 31 .....	73
Imagen 10. Resultados del instrumento para medir la variable ausentismo laboral.....	86

## INTRODUCCIÓN

La motivación es un tema de vital importancia en una institución educativa dado que sin ella el docente pierde el interés ocasionando con ello el ausentismo. Esta investigación pretende mostrar si la motivación institucional es una estrategia que minimiza el ausentismo laboral.

El contenido se presentará de forma secuencial de tal manera que se buscará respetar un orden cronológico y un proceso metodológico estructurado. En un primer apartado se abordarán las investigaciones más sobresalientes de las variables motivación y ausentismo laboral para una mejor visión.

En el capítulo uno se mostrará el marco teórico de la variable *motivación*, definiendo, conceptualizando, revisando la evolución de la motivación en las organizaciones, también se realizarán las teorías propuestas de diferentes autores como: Maslow, Herzberg y Alderfer.

El capítulo dos presentara el marco teórico de la variable *ausentismo laboral*, dando a conocer cuál su origen, sus tipos, causas, índices y costos del mismo.

En el capítulo tres se presentará el proceso metodológico que se llevará a cabo para identificar qué tipo de estrategias de motivación que utiliza una institución de educación media superior ubicada en el Estado de México que pertenece al Colegio de Bachilleres del Estado de México el COBAEM 31.

En el capítulo cuatro se desarrollará el estudio de caso mediante la indagación y la observación directa del sujeto y del objeto de estudio, observando los comportamientos, conductas y características de los docentes del COBAEM 31 de la misma manera se aplicarán los dos instrumentos de investigación

Finalmente en el capítulo cinco se presentaran las conclusiones y recomendaciones pertinentes para esta investigación.

## **I. Antecedentes**

En el presente apartado se muestran las investigaciones más sobresalientes sobre el tema a estudiar, entre las que destacan la de Reichenberg, Lofgren (2019), titulado *On the Relationship between Swedish Special Educators' Work Absenteeism, Job Satisfaction, and Self Efficacy for Inclusive Education*, cuyo objetivo fue : Describir las variables como satisfacción laboral, autoeficacia y ausentismo laboral para los educadores de educación especial en escuelas integrales suecas con necesidades especiales. Mediante una metodología en el cual se desarrolló lo siguiente: En este estudio 148 educadores especiales del norte y el oeste de Suecia participaron en una muestra no aleatoria recogida de octubre de 2016 a marzo de 2017, La tasa de respuesta fue del 74%, ya que de los 148 participantes 111 fueron seleccionados para realizar el análisis de este estudio. Las variables principales fueron la satisfacción laboral y el absentismo laboral.

La satisfacción laboral fue medida con 14 preguntas. La pregunta varió de acuerdo (= 4), algo de acuerdo (= 3), algo en desacuerdo (= 2) y en desacuerdo (= 1). La escala original presenta un modelo multidimensional, se tomaron en cuenta como variables de control la edad cronológica del educador especial y su tiempo de experiencia como docente y el sexo no se tomó en cuenta, ya que la mayoría de las participantes eran del género femenino. Para la medición se realizó la factorización de eje principal (por sus siglas en ingles PAF). Principalmente autentifica que las variables se correlacionan con un factor principal y se utilizan para evaluar el número de dimensiones (una o varias). Para el análisis de datos,

primero se ejecutó una regresión lineal con la satisfacción laboral como resultado. En el segundo paso se realizó una regresión binominal negativa con ausentismo laboral.

Como resultado los educadores especiales que tienen un alto grado de autoeficacia para enseñar a los estudiantes con discapacidades, disfrutan más su trabajo y la satisfacción laboral está asociada con el ausentismo laboral. Sin embargo, no existe una asociación indirecta entre el ausentismo laboral y la autoeficacia. Por lo tanto, la edad y la experiencia tienen coeficientes pequeños que no son estadísticamente significativos. La satisfacción laboral está asociada negativamente con el trabajo. Por último La educación inclusiva se asocia de forma positiva con la satisfacción laboral, mientras que está relacionada con el ausentismo.

Escalante (2018) con su artículo titulado *Descripción del comportamiento laboral de los docentes universitarios*, cuyo objetivo es describir el comportamiento laboral de los docentes en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago (UNESUR). La metodología que presenta el autor en su estudio es de tipo descriptivo, en este sentido, se realizó la búsqueda de la información acerca de un hecho o fenómenos, en el cual se formó una descripción sobre la conducta del docente en su ámbito laboral, con el objetivo de encontrar sus causas y características. Sin embargo, este trabajo es de tipo analítico – descriptiva y se justifica por medio de su objetivo que es analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos más evidentes, además propicia el estudio y la visión más profunda del evento en estudio.

Considerando la metodología ya antes mencionada, en la UNESUR cuentan con un total de 325 docentes, posteriormente se tomaron en cuenta a 98 en el cual representa al 30 por ciento del personal. La técnica utilizada es una encuesta donde se recaba la información precisa y con una estructura que de tal forma que se crean una serie de preguntas cerradas. Así mismo, tiene un diseño de 8 ítems y relacionado con respuestas alternativas (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca) en una escala de Likert. Los resultados que se

obtuvieron se mostraron en cuadros y gráficos estadísticos. En donde los ítems se agruparon por indicadores, incluyendo sus respectivas frecuencias y porcentajes. Para que hubiera mejor comprensión en los datos se elaboraron gráficos de barras. Posteriormente se realizó el análisis descriptivo de los resultados, que fue un medio viable para la formulación de conclusiones y elaboración de las recomendaciones.

Por lo tanto el comportamiento laboral de los docentes está influenciado por la ausencia laboral, razón por la cual dio pie a la realización de la investigación, por lo que las organizaciones debe mantener bajo la ausencia de sus trabajadores en sus puestos de trabajo y tenerlos dentro de sus filas, debido a que este factor modifica de gran manera los costos generando problemas financieros, además, las organizaciones no podrían llegar a sus metas si su talento humano no va a trabajar.

En la investigación de Hinchey (2017) titulado *Teacher absenteeism in charter and traditional public schools*, cuyo objetivo es examinar las tasas promedio de ausencia frecuente de los maestros. En esta referencia se hace una comparación de las tasas promedio del ausentismo docente, esto a partir de los diez días. Esto se aplica para los docentes que cuentan o no con un contrato sindical en escuelas públicas tradicionales y escuelas chárter, en este último término, Camp (2020) define a las escuelas chárter como escuelas públicas que operan independientemente de un distrito escolar. Se crean a través de un proceso de petición, con la participación de padres y maestros. El autor muestra una justificación de su estudio, en el cual hay ausencias que afectan principalmente a los estudiantes y es una pérdida numerosa de dinero (miles de millones de dólares).

El informe afirma consistentemente que está informando sobre "absentismo crónico", y usa ese término varias veces en prácticamente todas las páginas. Los datos empleados informan ausencias de más de 10 días por año escolar, pero no hay justificación para designar

esas ausencias "crónicas". La designación del informe de "absentismo crónico" es idiosincrásica: la Oficina de Derechos Civiles describe la ausencia de más de 10 días como "frecuente", y el estándar mínimo del Consejo Nacional de Calidad Docente para la ausencia "crónica": 18 días: es casi el doble que en este informe de Fordham (10+). El uso del término "crónico" impone connotaciones negativas en los datos exclusivos de este informe.

Para esta investigación se llega a la conclusión de que con la única excepción del Estado de Alaska, las tasas del ausentismo frecuente fueron más bajas para los maestros de escuelas "chárter" que trabajaban sin un sindicato o un contrato de estilo sindical. Si bien señala que no se puede probar un vínculo implícito y con este informe finaliza con leyes estatales y acuerdos de empleo que dedican exclusivamente a las políticas de licencia y convenios de protección para los trabajadores. Se llegan con acuerdos para combatir con ese ausentismo frecuente en los profesores. La implicación política es que los beneficios contractuales habituales en los contratos sindicales deben reducirse y estas uniones deben evitarse en la medida de lo posible.

Lee y Goodman (2015) con su artículo titulado *Review of international research on factors underlying teacher absenteeism* cuyo objetivo es examinar los múltiples factores que pueden relacionarse al ausentismo docente, con un enfoque en un contexto comparable a la región del pacífico. Para esta investigación plantea la siguiente pregunta: ¿Qué identifica la literatura de investigación como las causas subyacentes del absentismo docente? Para poder averiguar sobre esta pregunta, se examinó la literatura específicamente sobre el ausentismo laboral docente en un contexto internacional, específicamente en países que están en desarrollo, ya que puede ser información de mucha relevancia para la región del pacífico. Se realizó la selección de la literatura para esta investigación por medio de una revisión de bases

de datos electrónicas, de tal forma que en primer lugar se efectuó una indagación de forma primaria con un enfoque en el contexto internacional.

Esta búsqueda incluyó una orientación en entidades no pertenecientes al Pacífico de los Estados Unidos y otros países en desarrollo, los contextos de economías procedentes que pueden ser más relevantes y aplicables a entidades de la Región del Pacífico que no sean Hawái. Para esta investigación se manejaron diversos parámetros de búsqueda para establecer el alcance de la literatura estadounidense e internacional para incluir en la revisión. Por otro lado, se accedió la literatura de investigación que mencionaba a los Estados Unidos en el contexto de la investigación multinacional o las revisiones comparativas de la literatura dentro de los estudios internacionales. Por último, los parámetros de búsqueda más frecuentes contienen las siguientes combinaciones booleanas: Profesor Y / O Ausentismo, Ausencia, Asistencia; Maestro Y / O Ausentismo, Ausencia, Asistencia Y Países en desarrollo.

El método de análisis de este estudio, se realizó la revisión de la literatura sobre la investigación de la efectividad del maestro en relación con el absentismo del maestro con énfasis en la investigación fuera de los Estados Unidos. Los criterios determinados utilizados para seleccionar las fuentes de revisión fueron: La Investigación relacionada con las causas subyacentes del absentismo de los docentes, fecha de publicación, su entidad y finalmente su editor. Para este proceso de selección de la información, se realizaron en dos etapas. Primero se revisaron los resúmenes y se eliminaron los estudios que claramente no cumplían con los criterios. Para los documentos que no cumplieron con la disponibilidad de un informe completo de cada uno y posteriormente se revisó.

Los resultados de esta investigación es que arroja una amplia red de posibles soluciones. Uno es el pago y la compensación que se discuten a lo largo de la literatura con resultados mixtos. Sin embargo, los docentes bien remunerados pueden tener menos probabilidades de

aceptar un segundo trabajo y pueden sentirse más apreciados y recompensados. La revisión de las políticas de asistencia escolar es otra área frecuentemente explorada en la literatura de ausentismo docente.

En la literatura de esta investigación se concluye que parte de algunos factores que influyen en el ausentismo es la estructura salarial incluyendo la compensación y el estado contractual, pero estas pueden variar según su país. Vinculado a con esto, la parte administrativa considera como se estructuran sus políticas de contratación y si existe alguna relación con la frecuencia con la que docentes se ausentan. También la parte interesada puede inspeccionar dentro de su propio contexto cómo la gestión de los docentes y la aplicación de sanciones pueden desalentar el ausentismo de los docentes.

Rubio, Guerrero y Moreno (2015) con su artículo titulado *Análisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario*, cuyo objetivo es describir el absentismo laboral por Incapacidad Temporal (IT) y analizar la evolución del Índice de Absentismo Absoluto en la Universidad de Extremadura (UEx), con el fin de valorar la posible influencia que la nueva reglamentación de la IT a partir del año 2012 pueda tener en esa evolución. La metodología que se utilizó fue de estudio exploratorio de corte epidemiológico (prevalencia) de 2055 procesos de IT registrados durante el periodo 2009-2013, en el que se describe la frecuencia y duración de las bajas en relación a variables demográficas y laborales. La evolución del Índice de Absentismo Absoluto se determinó mediante el cálculo del mismo en cada año del periodo de estudio.

El resultado que arroja es esta investigación es la mayor frecuencia de IT por edad se registra entre los 50 y 64 años; el 57,8% de los procesos de IT corresponden a mujeres y el 42,2% a hombres. El Personal de Administración y Servicios (PAS) registra el 52% de los procesos de IT y el Personal Docente Investigador (PDI) el 48%. En cuanto a la evolución

del índice de absentismo, se observa un aumento progresivo entre 2009-2012 y un descenso considerable en 2013.

En conclusión se detecta un aumento en la incapacidad temporal a través de la edad, dentro del género femenino se registra más baja que el género masculino y el Personal de Administración y Servicios (PAS) más que el Personal Docente Investigador (PDI). El descenso del ausentismo en el año 2013 puede ser que sea resultado del Decreto – Ley 20/2012 ya que ante la perspectiva de una reducción de su salario, los trabajadores de la institución pueden decidir ir a trabajar aunque no estén en óptimas condiciones.

Mazo y Barrera (2013) con su artículo titulado *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013 – 2014* , cuyo objetivo es explorar los factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos relacionados con el ausentismo laboral por causa medica del personal de enfermería de la fundación clínica del norte. Su metodología aplica un enfoque empírico analítico exploratorio de corte transversal, en una muestra no probabilística por casuística de 45 empleados. Se recolectaron datos sobre factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos a través de una encuesta virtual auto diligenciada y de bases de datos institucionales sobre absentismo laboral del periodo 2013-2014, analizándolos con el paquete estadístico SPSS.

Los resultados obtenidos a esta investigación, fue que se encontró una prevalencia de ausentismo laboral por causa médica del 78%; y una relación entre el estrato socioeconómico 1 y 2 y el aumento en el ausentismo laboral (valor  $p=0,031$ ); además se observó mayor ausencia entre el personal auxiliar (80%) comparado con las enfermeras (50%); en lo correspondiente al sexo las mujeres se incapacitaban en más alto porcentaje (81%) que los

hombres (63%), aunque cabe anotar que estos datos no tuvieron una asociación estadísticamente significativa.

Como parte de las conclusiones muestran que los resultados tienen un alto índice de ausentismo entre las enfermeras y aunque no fue posible establecer una agrupación estadísticamente significativa entre algunas de las variables estudiadas, se dio una examinación entre algunas de estas y el aumento de ausentismo por motivos médicos.

Shapira e Ishan (2012) con su artículo titulado *Teachers' acceptance of absenteeism: towards developing a specific*, cuyo objetivo es desarrollar y validar una medida de una actitud específica hacia el ausentismo de los maestros que predice este comportamiento con mayor precisión que otras medidas generales de actitudes laborales. Su metodología se basó en los participantes que fueron 443 docentes de 21 escuelas secundarias en Israel. En la primera fase, los maestros respondieron cuestionarios anónimos relacionados con sus actitudes generales y su actitud específica a través de la aceptación del ausentismo. En la segunda fase, cada maestro presentó copias de sus registros de absentismo de medio año seis meses después del final de la primera fase.

El resultado que arrojo de esta investigación es que se utilizaron CFA para validar de forma cruzada las diferentes medidas de actitudes laborales. Confirmaron la validez de constructo de la aceptación del ausentismo a través de la validez convergente y discriminante, encontrando relaciones negativas relativamente débiles entre la aceptación del absentismo y las actitudes laborales generales. La validez de criterio y la validez predictiva de la nueva medida se confirmaron mediante intercorrelaciones que se encontraron relativamente más fuertes entre la aceptación del ausentismo y las dos medidas de absentismo (frecuencia, duración) que entre las actitudes laborales generales y estas dos medidas. Las regresiones de

cuasi-posición indicaron que la aceptación del ausentismo surge como un mejor predictor de ambas medidas de absentismo que otras actitudes laborales generales.

Este estudio desarrolla y amplía investigaciones previas al crear y validar una medida específica de aceptación del ausentismo que parece ser útil en comprender y predecir el ausentismo voluntario. En el pasado, la investigación ha intentado identificar predictores del comportamiento de ausentismo centrándose principalmente en actitudes laborales generales y ha llegado a resultados inconsistentes. Se desarrolla una medida que involucra una actitud específica hacia el ausentismo y se concluye que la aceptación del ausentismo se comporta de manera diferente a las actitudes laborales generales.

Miller, Murnane y Willett (2008) con su artículo titulado *Efectos del ausentismo en la productividad de los maestros*, cuyo objetivo es indagar las razones y las tasas de ausentismo de los maestros según las escuelas donde pertenecen, El ausentismo de los docentes puede tener efectos importantes en la productividad por dos razones: La primera es que la enseñanza será mucho menos intensa si el docente falta con frecuencia y la segunda es que el ausentismo de los docentes puede reducir el rendimiento escolar porque impide que el estudiante desarrolle sus habilidades normales en clase y tendrán dificultades para trabajar con profesores sustitutos. Se trata de encontrar una relación de causalidad entre el ausentismo de los maestros y el rendimiento de los alumnos mediante un conjunto de datos alumno-maestro-año que constaban de un registro de información por cada estudiante, por cada maestro, por cada año. Finalmente Varios estudios muestran que las disposiciones de orden laboral tanto oficial como oficioso, influyen en el ausentismo. Se

Como conclusión ponen a prueba la hipótesis de que el ausentismo de los maestros es en gran medida irracional y reduce el rendimiento de los estudiantes.

Saldarriaga y Martínez (2007) con su artículo titulado *Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior*, cuyo objetivo fue explorar el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica y sus factores asociados en los afiliados al programa de salud de la Universidad de Antioquia. Su Metodología se compara la frecuencia, duración, costo y causas de la incapacidad en relación con el sexo, la edad y la práctica regular de actividad física. Se estudia el riesgo relativo (RR) y se construyen intervalos de confianza al 95% para cada estimación.

Los resultados obtenidos fueron que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral (31%). El ausentismo es mayor en mujeres que en hombres (RR 1,65; IC 95% 1,53-1,77). Existe una relación directa entre el ausentismo y la edad (RR 1,25; IC 95% 1,12-1,38). El ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo (RR 2,17; IC 95% 1,72-2,73). Las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral (31%). El ausentismo es mayor en mujeres que en hombres (RR 1,65; IC 95% 1,53-1,77). Existe una relación directa entre el ausentismo y la edad (RR 1,25; IC 95% 1,12-1,38). El ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo (RR 2,17; IC 95% 1,72-2,73).

En conclusión la ausencia por razones médicas está relacionada con factores biológicos, culturales y de comportamiento; Estos deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar programas de promoción y prevención de la salud en el lugar de trabajo.

Hamoui, Sirit y Bellorin (2005) con su artículo titulado *Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000 - 2002*, cuyo objetivo es determinar las causas médicas del ausentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública. En la metodología se realizó un estudio descriptivo transversal y exploratorio en una universidad pública de Venezuela con una población de 2259

trabajadores administrativos durante el periodo mayo 2000 - Abril 2001 y 2151 en el periodo Mayo 2001 - Abril 2002.

El resultado obtenido fue que el personal administrativo de la universidad objeto de estudio incluyó 2259 trabajadores: 1450 (64.1%) mujeres y 809 (35.8%) hombres el periodo Mayo 2000 – Abril 2001, registrándose 996 casos que generaron 10370 días perdidos, mientras que en el lapso comprendido entre Mayo 2001 – Abril 2002 incluyó 2151 empleados: 1834 (64.3%) mujeres y 767 (35.6%) hombres, observándose 1067 casos con 12428 días perdidos.

Como parte de las conclusiones en las enfermedades que más días perdidos producen en los huesos y del tejido conjuntivo, seguidas de las del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos, y en tercer lugar las enfermedades mentales, principalmente en las mujeres. Para esto se deben emplear programas para combatir con estos tipos de patologías y así disminuir el ausentismo.

Boada, De Diego, Agulló y Mañas (2005) con su artículo titulado *El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales*, cuyo objetivo es comprobar si las variables determinadas predictores tienen alguna influencia en el ausentismo laboral. La muestra estuvo preparada por 365 trabajadores de empresas situadas en las provincias de Tarragona, Barcelona, Lérida y Valladolid, de los cuales el 55,1% eran hombres y el 44,9% mujeres. A todos los sujetos se les aplicó y se registraron los datos correspondientes a: Datos demográficos, ABS-74, Cultura organizacional, PRL-26, MOBB-90, MobbCF-21 y MobbCG-15.

Las doce variables predictores utilizadas pronostican los cuatro tipos del absentismo laboral con frecuencias desiguales. El «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento» y el «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» son predichos en nueve ocasiones. El «AL/Tipo 4.

Distractivos y uso de recursos de empresa» lo es siete veces; y una vez el «AL/Tipo2. Permisos y licencias legales». De lo anterior se deriva que los ocho objetivos planteados en la presente investigación empírica se cumplen, sin embargo no de igual manera en los distintos tipos de absentismo laboral considerados en esta investigación. En conclusión los resultados obtenidos indican que algunos predictores como el cambio, el estrés laboral, el riesgo laboral y la cultura X tienen un impacto significativo en la variable criterio (ausentismo laboral).

**Tabla 1.**  
**Antecedentes de investigación: Ausentismo laboral**

Autor	Año	Objetivo	Título	Metodología	Resultados
Reichenberg Monica & Lofgren Kent	2019	Describir a los educadores especiales: satisfacción laboral, autoeficacia y ausentismo laboral en escuelas integrales suecas con necesidades especiales	On the Relationship between Swedish Special Educators' Work Absenteeism, Job Satisfaction, and Self Efficacy for Inclusive Education	En este estudio, 148 educadores especiales del norte y el oeste de Suecia participaron en una muestra no aleatoria recogida de octubre de 2016 a marzo de 2017. La tasa de respuesta fue del 74% (= [148/200] * 100). De los 148 participantes, 111 fueron elegibles para el análisis en el estudio actual después de la eliminación de la lista debido a la falta de valores. Los datos faltantes pueden reflejar la posibilidad de que los educadores no recuerden cuántos días estuvieron ausentes del trabajo.	Los educadores especiales que tienen un alto grado de autoeficacia para enseñar a los estudiantes con discapacidades disfrutaron más su trabajo y la satisfacción laboral está asociada con el ausentismo laboral. Sin embargo, no existe una asociación indirecta entre el ausentismo laboral y la autoeficacia.
Escalante Juan Carlos	2018	Describir el comportamiento laboral de los docentes en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.	Descripción del comportamiento laboral de los docentes universitarios	El estudio fue tipo descriptivo, debido a que buscó información acerca de un hecho o fenómeno, se hizo una descripción del comportamiento laboral de los docentes, con el fin de descubrir sus causas y cuáles son las características de este fenómeno.	El comportamiento laboral de los docentes está influenciado por la ausencia laboral, razón por la cual dio pie a la realización de la investigación, por lo que las organizaciones debe mantener bajo la ausencia de sus trabajadores en sus puestos de trabajo y tenerlos dentro de sus filas, debido a que este factor modifica de gran manera los costos generando problemas financieros, además, las organizaciones no podrían llegar a sus metas si su talento humano no va a trabajar.

Hinchey Patricia H.	2017	Examinar las tasas promedio de ausencia frecuente de los Maestros	Teacher absenteeism in charter and traditional public schools	El informe afirma consistentemente que está informando sobre "absentismo crónico", y usa ese término varias veces en prácticamente todas las páginas. Los datos empleados informan ausencias de más de 10 días por año escolar, pero no hay justificación para designar esas ausencias "crónicas".	La designación del informe de "absentismo crónico" es idiosincrásica: la Oficina de Derechos Civiles describe la ausencia de más de 10 días como "frecuente", y el estándar mínimo del Consejo Nacional de Calidad Docente para la ausencia "crónica": 18 días: es casi el doble que en este informe de Fordham (10+). El uso del término "crónico" impone connotaciones negativas en los datos exclusivos de este informe.
Mary Lee & Crystal Goodman	2015	Examinar los múltiples factores que pueden relacionarse al ausentismo docente, con un enfoque en un contexto comparable a la región del pacífico.	Review of international research on factors underlying teacher absenteeism	El equipo del estudio revisó la literatura sobre la investigación de la efectividad del maestro en relación con el absentismo del maestro con énfasis en la investigación fuera de los Estados Unidos.	Arroja una amplia red de posibles soluciones. Uno es el pago y la compensación se discuten a lo largo de la literatura con resultados mixtos. Sin embargo, los docentes bien remunerados pueden tener menos probabilidades de aceptar un segundo trabajo y pueden sentirse más apreciados y recompensados. La revisión de las políticas de asistencia escolar es otra área frecuentemente explorada en la literatura de ausentismo docente.
Rubio-Garlito Ma. Avelina; Guerrero-Barona Eloísa Julia; Moreno Gómez Antonio José	2015	Describir el absentismo laboral por Incapacidad Temporal (IT) y analizar la evolución del Índice de Absentismo Absoluto en la Universidad de Extremadura (UEX), con el fin de valorar la posible influencia que la nueva reglamentación de la IT a partir del año 2012 pueda tener en esa evolución.	Análisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario	Estudio exploratorio de corte epidemiológico (prevalencia) de 2055 procesos de IT registrados durante el periodo 2009-2013, en el que se describe la frecuencia y duración de las bajas en relación a variables demográficas y laborales. La evolución del Índice de Absentismo Absoluto se determinó mediante el cálculo del mismo en cada año del periodo de estudio.	La mayor frecuencia de IT por edad se registra entre los 50 y 64 años; el 57,8% de los procesos de IT corresponden a mujeres y el 42,2% a hombres. El Personal de Administración y Servicios (PAS) registra el 52% de los procesos de IT y el Personal Docente Investigador (PDI) el 48%. En cuanto a la evolución del índice de absentismo, se observa un aumento progresivo entre 2009-2012 y un descenso considerable en 2013.
Mazo G. Diana Alejandra, Barrera R. Lina Marcela.	2013	Explorar los factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos relacionados con el ausentismo laboral por causa medica del personal de	Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundacion Clínica	Enfoque metodológico empírico analítico exploratorio de corte transversal, en una muestra no probabilística por casuística de 45 empleados. Se recolectaron datos sobre factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos a través de una encuesta virtual auto diligenciada	Se encontró una prevalencia de absentismo laboral por causa médica del 78 %; y una relación entre el estrato socioeconómico 1 y 2 y el aumento en el absentismo laboral (valor p=0,031); además se observó mayor ausencia entre el personal auxiliar (80 %) comparado con las enfermeras (50 %); en lo correspondiente al sexo las mujeres se

		enfermería de la fundación clínica del norte.	del Norte, 2013 - 2014	y de bases de datos institucionales sobre absentismo laboral del periodo 2013-2014, analizándolos con el paquete estadístico SPSS.	incapacitaban en más alto porcentaje (81 %) que los hombres (63 %), aunque cabe anotar que estos datos no tuvieron una asociación estadísticamente significativa.
Shapira-Lishchinsky & Gamal Ishan	2012	Desarrollar y validar una medida de una actitud específica hacia el ausentismo de los docentes que predice este comportamiento con mayor precisión que otras medidas generales de actitudes laborales.	Teachers' acceptance of absenteeism: towards developing a specific scale	Los participantes fueron 443 maestros de 21 escuelas secundarias en Israel. En la primera fase, los maestros respondieron cuestionarios anónimos relacionados con sus actitudes generales y su actitud específica a través de la "aceptación del absentismo". En la segunda fase, cada maestro presentó copias de sus registros de absentismo de medio año seis meses después del final de la primera fase.	Confirmaron la calidacion de la construcción de la aceptación del ausentismo, a través de la validez convergente y discriminante, encontrando relaciones negativas relativamente débiles entre la aceptación del ausentismo y las actitudes laborales generales.
Miller Raegen T., Murnane Richard J., Willett John B.	2008	Indagar las razones y las tasas de ausentismo de los maestros según las escuelas	Efectos del ausentismo en la productividad de los maestros	Se trata de encontrar una relación de causalidad entre el ausentismo de los maestros y el rendimiento de los alumnos mediante un conjunto de datos alumno-maestro-año que constaban de un registro (columna) de información por cada estudiante, i, por cada maestros, j, por cada año, t.	Varios estudios muestran que las disposiciones de orden laboral tanto oficial como oficioso, influyen en el ausentismo.
Saldarriaga F., Juan Fernando; Martínez L, Elkin	2007	Explorar el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica y sus factores asociados en los afiliados al programa de salud de la Universidad de Antioquia.	Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior	Se comparan la frecuencia, duración, costo y causas de la incapacidad en relación con el sexo, la edad y la práctica regular de actividad física. Se estudia el riesgo relativo (RR) y se construyen intervalos de confianza al 95% para cada estimación.	Las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral (31%). El ausentismo es mayor en mujeres que en hombres (RR 1,65; IC 95% 1,53-1,77). Existe una relación directa entre el ausentismo y la edad (RR 1,25; IC 95% 1,12-1,38). El ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo (RR 2,17; IC 95% 1,72-2,73).

Hamoui Yamile, Sirit Yadira, Bellorin Mónica	2005	Determinar las causas médicas del ausentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública.	Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000 - 2002	Se realizó un estudio descriptivo transversal y exploratorio en una universidad pública de Venezuela con una población de 2259 trabajadores administrativos durante el periodo Mayo 2000 - Abril 2001 y 2151 en el periodo Mayo 2001 - Abril 2002	El personal administrativo de la universidad objeto de estudio incluyó 2259 trabajadores: 1450 (64.1%) mujeres y 809 (35.8%) hombres el periodo Mayo 2000 – Abril 2001, registrándose 996 casos que generaron 10370 días perdidos, mientras que en el lapso comprendido entre Mayo 2001 – Abril 2002 incluyó 2151 empleados: 1834 (64.3%) mujeres y 767 (35.6%) hombres, observándose 1067 casos con 12428 días perdidos.  Las doce variables predictoras utilizadas pronostican los cuatro tipos del absentismo laboral con frecuencias desiguales. El «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento » y el «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» son predichos en nueve ocasiones. El «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de empresa» lo es siete veces; y una vez el «AL/Tipo2. Permisos y licencias legales». De lo anterior se deriva que los ocho objetivos planteados en la presente investigación empírica se cumplen, sin embargo no de igual manera en los distintos tipos de absentismo laboral considerados en esta investigación.
Boada i Grau, Joan; de Diego Vallejo, Raúl; Agulló Tomás, Esteban; Mañas Rodríguez, Miguel Ángel	2005	Comprobar si las variables determinadas predictoras tienen alguna influencia en el ausentismo laboral.	El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales	La muestra estuvo compuesta por 365 trabajadores de empresas situadas en las provincias de Tarragona, Barcelona, Lérida y Valladolid, de los cuales el 55,1% eran hombres y el 44,9% mujeres. A todos los sujetos se les aplicó y se registraron los datos correspondientes a: Datos demográficos, ABS-74, Cultura organizacional, PRL-26, MOBB-90, MobbCF-21 y MobbCG-15	El personal administrativo de la universidad objeto de estudio incluyó 2259 trabajadores: 1450 (64.1%) mujeres y 809 (35.8%) hombres el periodo Mayo 2000 – Abril 2001, registrándose 996 casos que generaron 10370 días perdidos, mientras que en el lapso comprendido entre Mayo 2001 – Abril 2002 incluyó 2151 empleados: 1834 (64.3%) mujeres y 767 (35.6%) hombres, observándose 1067 casos con 12428 días perdidos.  Las doce variables predictoras utilizadas pronostican los cuatro tipos del absentismo laboral con frecuencias desiguales. El «AL/Tipo 1. Excusas y fingimiento » y el «AL/Tipo 3. Evitación y dilatación de tareas» son predichos en nueve ocasiones. El «AL/Tipo 4. Distractivos y uso de recursos de empresa» lo es siete veces; y una vez el «AL/Tipo2. Permisos y licencias legales». De lo anterior se deriva que los ocho objetivos planteados en la presente investigación empírica se cumplen, sin embargo no de igual manera en los distintos tipos de absentismo laboral considerados en esta investigación.

Fuente: con base en información obtenida de los trabajos presentada

Dentro de la variable de motivación se presentan las investigaciones más sobresalientes sobre el tema a estudiar, entre las que destacan la de Guerrero (2020) titulado *Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco Instituciones Educativas Públicas de Comas, 2019*, cuyo objetivo fue Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una muestra conformada por 150 docentes, pertenecientes a cinco instituciones educativas públicas de Comas. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, pues se describieron las variables y las relaciones que se dan entre ellas de forma natural, es decir, puntualmente se buscó verificar la dinámica presentada entre los constructos motivación y satisfacción laboral. La población estuvo constituida por 245 docentes de cinco instituciones educativas públicas, ubicadas en el distrito de Comas en el periodo 2019, información extraída del registro docente obtenido por la subdirección administrativa de cada institución educativa que participó de esta investigación. La muestra del estudio se conformó por 150 docentes de cinco instituciones educativas públicas, ubicadas en el distrito de Comas, 2019. La motivación se relaciona de forma significativa y directa ( $p < .05$ ;  $\rho = .205^*$ ) con la satisfacción laboral en los participantes, así también se reportó que un 32.7% de los evaluados presentaron un nivel bajo de motivación laboral, mientras que un 24% se muestra muy insatisfecho en su organización. Se logra concluir que cuanto mayor sea la motivación, mayor será la satisfacción laboral en los docentes participantes.

Callata y Fuentes (2018) con su artículo titulado *Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la Una - Puno.*, cuyo objetivo fue Determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en 77 docentes de la Facultad de Educación de la UNA Puno, para medir la motivación laboral. En la metodología la autora hace mención sobre el diseño aplicado, este fue correlacional. Para medir la motivación laboral se confeccionó un cuestionario 30 ítems promedio el cual fue aplicado

experimentalmente a una muestra estadísticamente representativa de la población objetivo. Luego de la aplicación se determinó la confiabilidad (consistencia interna-Alpha de Cronbach) del instrumento total y de cada uno de los ítems con índice de equivalente a 0,82. Para la evaluación del desempeño docente se consideró resultados de evaluación de la oficina de supervisión académica de la Universidad Nacional del Altiplano cuyo instrumento fue validado por expertos en talleres de consultoría académica en el año 2014. La población es equivalente a 95 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, la muestra corresponde a 77 docentes. En los resultados indica que en la primera dimensión de la variable motivación, relacionada a factores de higiene el 59.1% de docentes manifiestan alta satisfacción. En la segunda dimensión eminentemente motivadora como son el reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se evidencia que el 79.5% de docentes muestran alta motivación. Los mismos porcentajes se observan en la evaluación de la motivación final que reúne las dos dimensiones estudiadas. En el desempeño docente global un 77.3% se encontró en la categoría bueno. Se concluye afirmando correlación baja con tendencia positiva entre las variables.

En la investigación de Flores Espinoza (2017) titulado *Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador*, cuyo objetivo fue investigar acerca del impacto de la violencia que caracteriza al centro escolar en la motivación laboral docente. En esta investigación tipo teórica se recopiló información para poder tener un informe preliminar acerca de lo que estaba pasando en El Salvador. Con todo lo expuesto, se puede afirmar que el Centro Escolar República Oriental del Uruguay poseía un equipo docente que cuenta con un punto de apoyo fundamental en su misión educativa: la resiliencia. Este factor ha dotado a estos maestros de la fortaleza necesaria en medio del escenario difícil en el que desempeñan su labor educativa. Los resultados de dicho estudio

indican que la realidad del centro escolar no dista mucho de las problemáticas en la que se encuentra la escuela salvadoreña. Sin embargo, es caso conspicuo mencionar que, aun en ese contexto, los maestros del centro escolar se mantienen motivados en su labor docente.

Davoglio, Spagnolo y Dos Santos (2017) con su artículo titulado *Motivación para la permanencia en la profesión: la percepción de los docentes universitarios*, cuyo objetivo fue conocer los principales aspectos que motivan a los docentes de educación superior a permanecer en sus carreras. Se basa en sus propias percepciones. Con 26 profesores de instituciones de educación superior (IES) públicas y privadas, activas en las funciones docentes en cursos de pregrado y / o posgrado, se solicitaron a través de un cuestionario auto administrado, que integra un protocolo de investigación más amplia sobre procesos motivacionales para señalar los aspectos percibidos como esenciales para su permanencia en la docencia, así como para proporcionar información sociodemográfica, como edad, estado titulaciones civiles, académicas, horas lectivas y retribución; esta información fue analizada desde el punto de vista descriptivo. Los profesores fueron elegidos al azar, después de conocer los objetivos de la investigación, y solo se incluyen la encuesta aquellos que aceptaron participar en la de forma voluntaria y anónima, firmando el formulario de consentimiento informado, de acuerdo con las directrices del Comité de Ética en Investigación (protocolo de aprobación del CEP05/10132). Se discutieron los resultados a la luz de las teorías contemporáneas sobre los procesos motivacionales y convergen con la literatura actual sobre la temática. Creemos que las categorías que surgieron como motivos para la permanencia en la carrera docente puedan ofrecer subsidios empíricos que contribuyan al establecimiento de correlaciones entre factores individuales, contextuales y motivación percibida, útiles en la promoción del desarrollo y de la calidad de la docencia en la Educación Universitaria.

En la investigación de Mintrop y Ordenes (2017) con su artículo titulado *Teacher Work Motivation in the Era of Extrinsic Incentives: Performance Goals and Pro-social Commitments in the Service of Equity*, cuyo objetivo fue explorar cómo los motivos generados por el sistema se comparan con Motivos de servicio, intrínsecos o generados de forma autónoma. Es un estudio de métodos mixtos de las tres escuelas y las personas que trabajan en ellos. En particular, seleccionamos un enfoque de método mixto cualitativo dominante, que se basa en gran parte en datos cualitativos para comprender las relaciones entre factores, complementado con datos cuantitativos para aumentar las cuantificaciones aproximadas. Su objetivo era tanto la identificación precisa de diferentes fuentes de motivación como una comprensión más profunda de cómo los maestros tienen en cuenta esos motivos en su vida laboral. Con estos fines, se administró un cuestionario a todos los docentes de las tres escuelas y profundizaron en los motivos de trabajo durante cuatro rondas de entrevistas realizadas durante un período de dos años. Usando datos cuantitativos y cualitativos, encontramos que para los maestros predominaba una constelación de motivos de servicio público: compromisos pro sociales, ideologías de justicia y equidad, creencia en la dignidad moral de los estudiantes desfavorecidos y una tendencia a la identificación con el trabajo propio como un llamado personal. En comparación, las recompensas monetarias fueron aceptadas como si los maestros ya las merecieran y ni las recompensas ni la rendición de cuentas parecían regular el comportamiento de forma profunda.

Han y Yin (2016) con su artículo titulado *Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers*, cuyo objetivo fue plantear una revisión exhaustiva de los estudios de motivación docente realizados a partir de las perspectivas. El enfoque cuantitativo ha servido como una técnica importante para identificar los factores que influyen en el maestro. La motivación desde una perspectiva contemporánea, y explorar las

relaciones entre la motivación del docente construcciones de variación y una serie de cuestiones consiguientes. Sin embargo, los primeros estudios sobre la motivación docente han sido criticados por depender demasiado de la metodología de la encuesta, el diseño institucional único, junto con las limitaciones técnicas en el diseño de la investigación, el tamaño de la muestra y la calidad del instrumento. Para este trabajo de la motivación docente se recabaron cinco áreas de investigación relacionadas: factores que influyen en la motivación docente, la motivación docente y la enseñanza eficaz, relación entre la motivación del profesor y la motivación del alumno, la motivación del profesor investigación en diferentes disciplinas y los instrumentos para evaluar la motivación de los profesores. Críticas de la literatura existente sobre motivación docente enriquecen la comprensión actual de la motivación docente e indicar las posibles direcciones para futuras investigaciones.

En la investigación de Viseu, Rus, y Canavarro (2016) titulado *Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review*, cuyo objetivo fue revisar la literatura sobre los estudios que relacionen la motivación de los profesores y los constructos (satisfacción laboral y el capital psicológico positivo). El estado del arte de la motivación docente necesita una revisión de la literatura sobre los estudios que relacionen la motivación de los profesores y los constructos mencionados. En este artículo, a través de bases de datos electrónicas, se identificaron los estudios publicados sobre estos temas entre 1990-2014. Se encontró un total de 43 estudios empíricos. Las conclusiones principales fueron las siguientes: (a) 2012 fue el año con más publicaciones ( $n = 7$ ; 16.28%); (b) la metodología cuantitativa ( $n = 40$ ; 93.02%) y los cuestionarios auto-cumplimentados ( $n = 43$ ; 89.59%) fueron la metodología y tipo de instrumentos predominantes; y (c) la satisfacción laboral fue el concepto más estudiado con la motivación docente ( $n = 42$ ; 97.67%). Los resultados apuntan a la importancia de la satisfacción laboral para la motivación docente y

enfatan la necesidad de realizar más estudios sobre la relación entre la motivación docente y el capital psicológico positivo.

Tsutsumi Rie (2014) con su artículo titulado *Exploring Japanese University EFL Teacher Motivation*, cuyo objetivo es explorar los factores que mejoran y afectan en detalle la motivación de los profesores universitarios de inglés. Los resultados muestran que los profesores de inglés como lengua extranjera para buscar necesidades y deseos intrínsecos como la autonomía, el crecimiento personal y la visión el crecimiento de los estudiantes a través de la interacción diaria en las clases de inglés. Muestra que los aspectos psicológicos internos de la motivación pueden ser una fuente poderosa de motivación.

En la investigación de Hernández (2011) titulado *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior*, cuyo objetivo fue realizar un estudio comparativo de motivación y satisfacción laboral en dos escuelas que pertenecen al subsistema de educación media superior en el área metropolitana, para saber qué población en estudio se encontraba más motivada y satisfecha con su trabajo. Los estudios sobre motivación y satisfacción laboral tienen su origen en el movimiento de las relaciones humanas, el cual ganó gran notoriedad a partir de la realización de los experimentos efectuados por Elton Mayo en la Western Electric Company en Hawthorne, cuyos resultados demostraban que la atención hacia las personas aumentaba la moral y por ende se incrementaba la productividad. La motivación y satisfacción laboral de los docentes permite conocer a grandes rasgos la intensidad con la que perciben los profesores los factores intrínsecos y extrínsecos que envuelven el desempeño, interés, voluntad y la intención de realizar el trabajo. A su vez, coadyuva a la construcción de escenarios organizacionales que apoyan a comprender la dinámica de los maestros dentro de las instituciones.

Cortés Mejía (2004) con su artículo titulado: *Estilos de liderazgo y motivación laboral* *En el ambiente educativo*, cuyo objetivo fue intentar una sistematización clara y concisa de algunos de los resultados más importantes que investigaciones precedentes han aportado con respecto a la temática del liderazgo y la motivación en el ambiente laboral. A partir de los resultados obtenidos en las investigaciones, es conveniente retomar que el liderazgo juega un papel fundamental en la constitución de los niveles motivacionales de los trabajadores y en este caso en específico de los profesores y profesoras. Sin embargo, en la práctica de la dirección de instituciones, se siguen ejecutando prácticas desfavorables, que hacen mermar la motivación de las personas. Un modelo democrático dentro del sistema educativo, está compuesto por múltiples premisas ideológicas, entre las cuales están la libertad como elemento fundamental del desarrollo del ser humano, la tolerancia, el respeto, la consideración y un liderazgo fundamentado en valores.

**Tabla 2.**  
**Antecedentes de investigación: Motivación**

Autor	Año	Objetivo	Título	Metodología	Resultados
Guerrero Castro Miriam Janeth	2020	Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una muestra conformada por 150 docentes, pertenecientes a cinco instituciones educativas públicas de Comas.	Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco Instituciones Educativas Públicas de Comas, 2019	Descriptiva correlacional	La motivación se relaciona de forma significativa y directa ( $p < .05$ ; $\rho = .205^*$ ) con la satisfacción laboral en los participantes, así también se reportó que un 32.7% de los evaluados presentaron un nivel bajo de motivación laboral, mientras que un 24% se muestra muy insatisfecho en su organización. Se logra concluir que cuanto mayor sea la motivación, mayor será la satisfacción laboral en los docentes participantes.
Callata Gallegos Zaida Esther y Fuentes López José Damián	2018	Determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en 77 docentes de la Facultad de Educación de la UNA Puno, para medir la motivación laboral.	Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la Una - Puno.	Descriptiva correlacional	En la primera dimensión de la variable motivación, relacionada a factores de higiene el 59.1% de docentes manifiestan alta satisfacción. En la segunda dimensión eminentemente motivadora como son el reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se evidencia que el 79.5% de docentes muestran alta motivación. Los mismos porcentajes se observan en la evaluación de la motivación final que reúne las dos dimensiones estudiadas. En el desempeño docente global un 77.3% se encontró en la categoría bueno. Se concluye afirmando correlación baja con tendencia positiva entre las variables.
Flores Espinoza, Moisés Rolando	2017	Investigar acerca del impacto de la violencia que caracteriza al centro escolar en la motivación laboral docente.	Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador	Investigación teórica	Los resultados de dicho estudio indican que la realidad del centro escolar no dista mucho de las problemáticas en la que se encuentra la escuela salvadoreña. Sin embargo, es caso conspicuo mencionar que, aun en ese contexto, los maestros del centro escolar se mantienen motivados en su labor docente.

Davoglio Tácia Rita, Spagnolo Carla y Steren dos Santos Bettina	2017	Conocer los principales aspectos que motivan a los docentes de educación superior a permanecer en sus carreras.	Motivación para la permanencia en la profesión: la percepción de los docentes universitarios	Cualitativo	Se discutieron los resultados a la luz de las teorías contemporáneas sobre los procesos motivacionales y convergen con la literatura actual sobre la temática. Creemos que las categorías que surgieron como motivos para la permanencia en la carrera docente puedan ofrecer subsidios empíricos que contribuyan al establecimiento de correlaciones entre factores individuales, contextuales y motivación percibida, útiles en la promoción del desarrollo y de la calidad de la docencia en la Educación Universitaria.
Mintrop Rick y Ordenes Miguel	2017	Explorar cómo los motivos generados por el sistema se comparan con Motivos de servicio, intrínsecos o generados de forma autónoma.	Teacher Work Motivation in the Era of Extrinsic Incentives: Performance Goals and Pro-social Commitments in the Service of Equity	Cuantitativo - Cualitativo	Usando datos cuantitativos y cualitativos, encontramos que para los maestros predominaba una constelación de motivos de servicio público: compromisos pro sociales, ideologías de justicia y equidad, creencia en la dignidad moral de los estudiantes desfavorecidos y una tendencia a la identificación con el trabajo propio como un "llamado" personal. En comparación, las recompensas monetarias fueron aceptadas como si los maestros ya las merecieran y ni las recompensas ni la rendición de cuentas parecían regular el comportamiento de forma profunda.
Han Jiying y Yin Hongbiao	2016	Plantear una revisión exhaustiva de los estudios de motivación docente realizados a partir de las perspectivas.	Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers	Documental	Para este trabajo de la motivación docente se recabaron cinco áreas de investigación relacionadas: factores que influyen en la motivación docente, la motivación docente y la enseñanza eficaz, relación entre la motivación del profesor y la motivación del alumno, la motivación del profesor investigación en diferentes disciplinas y los instrumentos para evaluar la motivación de los profesores. Críticas de la literatura existente sobre motivación docente enriquecen la comprensión actual de la motivación docente e indicar las posibles direcciones para futuras investigaciones.
Viseu, João; Neves de Jesus, Saul; Rus, Claudia; Canavarro, José M.	2016	Revisar la literatura sobre los estudios que relacionen la motivación de los profesores y los constructos (satisfacción laboral y el capital psicológico positivo).	Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review	Cualitativo	Los Resultados apuntan a la importancia de la satisfacción laboral para la motivación docente y enfatizan la necesidad de realizar más estudios sobre la relación entre la motivación docente y el capital psicológico positivo.

Tsutsumi Rie	2014	Explorar los factores que mejoran y afectan en detalle la motivación de los profesores universitarios de inglés.	Exploring Japanese University EFL Teacher Motivation	Cuantitativa	Los resultados muestran que los profesores de inglés como lengua extranjera para buscar necesidades y deseos intrínsecos como la autonomía, el crecimiento personal y la visión el crecimiento de los estudiantes a través de la interacción diaria en las clases de inglés. Muestra que los aspectos psicológicos internos de la motivación pueden ser una fuente poderosa de motivación.
Hernández Herrera Claudia Alejandra	2011	Realizar un estudio comparativo de motivación y satisfacción laboral en dos escuelas que pertenecen al subsistema de educación media superior en el área metropolitana, para saber qué población en estudio se encontraba más motivada y satisfecha con su trabajo.	La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior.	Cuantitativo de tipo transversal descriptivo	La motivación y satisfacción laboral de los docentes permite conocer a grandes rasgos la intensidad con la que perciben los profesores los factores intrínsecos y extrínsecos que envuelven el desempeño, interés, voluntad y la intención de realizar el trabajo. A su vez, coadyuva a la construcción de escenarios organizacionales que apoyan a comprender la dinámica de los maestros dentro de las instituciones.
Cortés Mejía Alejandra	2004	Intenta una sistematización clara y concisa de algunos de los resultados más importantes que investigaciones precedentes han aportado con respecto a la temática del liderazgo y la motivación en el ambiente laboral.	Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo	Investigación teórica	A partir de los resultados obtenidos en las investigaciones, es conveniente retomar que el liderazgo juega un papel fundamental en la constitución de los niveles motivacionales de los trabajadores y en este caso en específico de los profesores y profesoras. Sin embargo, en la práctica de la dirección de instituciones, se siguen ejecutando prácticas desfavorables, que hacen mermar la motivación de las personas.

Fuente: con base en información obtenida de los trabajos presentad

## II. Planteamiento y Definición del problema

El ausentismo es un fenómeno común en el ámbito laboral, derivado de una incapacidad o imposibilidad de acudir al trabajo. En una encuesta elaborada por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y posteriormente en publicación de la vanguardia (2015) se menciona que el 22.8% de la población mexicana opina que el problema más grave es la inasistencia de los maestros a clases, es decir, que en promedio dos de cada diez mexicanos piensa que el ausentismo docente es una situación crítica que impacta de manera negativa en el nivel educativo del país.

Es posible identificar factores que afectan positiva y negativamente la presencia de los docentes en la escuela, contribuyendo y afectando de manera negativa al estudiante y su desempeño académico, mediante una mínima o nula concentración, falta de interés en las asignaturas, inconformidad, retraso en el cumplimiento de programas académicos, no se cumple con la planeación, evaluaciones subjetivas o nulas, lo que ocasiona en muchos casos un nivel alto de reprobación y altos índices de deserción escolar.

El COBAEM 31 es una institución que ofrece servicios educativos brindando a la comunidad estudiantil de Chicoloapan una opción de Bachillerato General. La matrícula para el ciclo 2018 – 2019 estuvo conformada por 643 estudiantes y 27 profesores. Así mismo en el ciclo escolar 2019 – 2020 estuvo conformada por 673 alumnos y 27 profesores, lo cual quiere decir que hubo un 4.6% de incremento en la matrícula.

De acuerdo con el trabajo de campo realizado se pudo observar y demostrar que el nivel de ausentismo, reprobación y deserción de los estudiantes es mínimo en el COBAEM 31 en comparación con otras instituciones del mismo nivel y que los docentes no faltan a clases

porque no hay ausentismo contradiciendo lo que otros estudios o investigaciones han realizado, por lo anterior expuesto, se considera interesante formularse la siguiente pregunta de investigación:

¿Es la motivación una estrategia para minimizar el ausentismo laboral en el COBAEM 31 y cuáles son?

Esta investigación pretende demostrar que la motivación es una estrategia que permite minimizar el problema del ausentismo laboral en un plantel de educación media superior localizado en el Estado de México del municipio de Chicoloapan, así mismo que el ausentismo docente al menos en la institución mencionada anteriormente no es una problemática que afecte a los estudiantes por lo tanto se pretende demostrar que la motivación juega un papel importante en la minimización del ausentismo laboral.

### **III. Hipótesis**

La motivación es una estrategia para minimizar el ausentismo laboral de los docentes en una en una institución de educación media superior.

**Tabla 3.**  
**Matriz de congruencia**

Titulo	Pregunta de investigación	Planteamiento del problema		Hipótesis	Variables	
		Objetivo general	Objetivos específicos		D	I
La Motivación como estrategia para minimizar el ausentismo laboral en una institución de educación media superior: estudio de caso COBAEM 31 Chicoloapan II (2018 – 2019).	¿Es la motivación una estrategia para minimizar el ausentismo laboral en el COBAEM 31 y cuáles son?	Identificar las estrategias de motivación que minimizan el ausentismo laboral en el COBAEM 31 en cuatro semestres comprendidos en los años 2018 y 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seleccionar un instrumento de evaluación que permita medir el grado de motivación de los trabajadores del COBAEM 31.</li> <li>2. Identificar cuáles son las estrategias de motivación que utilizan el COBAEM 31 para minimizar el ausentismo laboral.</li> <li>3. Identificar el nivel de ausentismo de los profesores que existe en el COBAEM 31 en cuatro semestres comprendidos en los años 2018-2019.</li> <li>4. Aplicar los instrumentos de evaluación a la población muestra, que permita identificar las estrategias de motivación del COBAEM 31, para minimizar el ausentismo.</li> <li>5. Analizar los resultados del instrumento de la evaluación aplicada.</li> <li>6. Dar a conocer los resultados</li> </ol>	La motivación es una estrategia para minimizar el ausentismo laboral de los docentes en una en una institución de educación media superior.	Ausentismo laboral	Motivación

Fuente: Con base en el planteamiento del problema

**Tabla 4.**  
**Operacionalización de las variables**

Variable dependiente	Ausentismo laboral	Según Chiavenato (2007) el ausentismo es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo.
Variable independiente	Motivación	La motivación corresponde a una serie de impulsos o deseos, los cuales fomentan cierto comportamiento (Flores, 1996). Es decir, se refiere a aquello que hace que la gente actúe o se comporte de determinada manera (Hampton, 2000). Se define a la motivación como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2004).

**Fuente:** elaboración propia con base en Chiavenato (2007), Flores (1996), Hampton (2000), Robbins (2004).

#### **IV. Alcances y limitaciones del problema**

##### **Alcances**

El estudio consiste en un diagnóstico de carácter descriptivo, el cual tiene como fundamento la recopilación de información cualitativa, en lo que tiene que ver con la variable motivación y en lo referente a la medición del ausentismo, la redefinición y arreglo de la base de datos históricos, estudio que impacta únicamente en el Colegio de Bachilleres del Estado de México Plantel 31 Chicoloapan II.

##### **Limitaciones**

La presente investigación se encontró limitada por factores relacionados con la disponibilidad de los docentes para poder responder el instrumento de investigación, la información o datos que proporcionaron las autoridades administrativas se ralentizó parte del proceso para poder obtener la base de datos, la pandemia que fue declarada en marzo de 2020, y las actividades académicas se pausaron.

## **V. Objetivos**

### **General**

Identificar las estrategias de motivación que minimizan el ausentismo laboral en el COBAEM 31 en cuatro semestres comprendidos en los años 2018 y 2019.

### **Específicos**

1. Seleccionar un instrumento de evaluación que permita medir el grado de motivación de los trabajadores del COBAEM 31.
2. Identificar cuáles son las estrategias de motivación que utilizan el COBAEM 31 para minimizar el ausentismo laboral.
3. Identificar el nivel de ausentismo de los profesores que existe en el COBAEM 31 en cuatro semestres comprendidos en los años 2018-2019.
4. Aplicar los instrumentos de evaluación a la población muestra, que permita identificar las estrategias de motivación del COBAEM 31, para minimizar el ausentismo.
5. Analizar los resultados del instrumento de la evaluación aplicada.
6. Dar a conocer los resultados

## **VI. Justificación**

El ausentismo es un fenómeno recurrente en empresas, organización e instituciones de todo tipo. La insatisfacción que se genera por la falta de un sueldo decente para el docente podría provocar la necesidad del mismo a ausentarse por motivos personales, afectando al estudiante reflejándose directamente en su nivel de conocimiento o nivel de notas. La motivación intrínseca y extrínseca tiene un papel muy importante dentro de las

instituciones educativas, dado que los profesores juegan un rol imprescindible en el aula. Por lo que la motivación del profesor o docente es de suma importancia porque es quien crea emociones, conocimiento, habilidades al estudiante de educación media superior, por lo que un profesor motivado se convierte en una herramienta estratégica para el cumplimiento de los indicadores y los resultados de las instituciones de educación media superior.

En el COBAEM 31 el indicador de ausentismo laboral es muy bajo y es un fenómeno que se aborda para poder identificar cuáles son las estrategias de motivación que la institución utiliza contribuyendo con esto a generar o replica las mismas para otras instituciones del mismo nivel.

El presente documento visualiza los siguientes puntos para poder contribuir o beneficiar con los siguientes enfoques; Académicamente este documento apoya al estudiante de maestría a presentar un tema de relevancia en razón de que se presenta de manera científica construyendo su objeto de estudio, metodología, alcance, propuesta de hipótesis y marco teórico, todo esto acorde a las líneas de investigación establecidas para la obtención del grado.

Desde el punto de vista social se podrán visualizar las estrategias de motivación de una institución de educación media superior que pueda convertirse en un pilar fortalecido en la construcción de estudiantes destacados utilizando a la educación como una herramienta central para la reducción de la brecha social al interior de nuestra sociedad.

Laboralmente podría permitir que los directivos tengan más acercamiento con los docentes dado que si se identifican claramente cuáles son las estrategias de motivación

hacia los docentes, se podría potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje, facilitador e investigador.

Administrativamente se podrían presentar indicadores de ausentismos sanos que beneficien a la institución en general.

Económicamente el hecho de haber un indicador mínimo de ausentismo permite que la mayoría de los profesores accedan a bonos económicos de puntualidad, asistencia, días económicos u/o algún otro.

## CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO MOTIVACIÓN

### 1.1 Administración

#### 1.1.1 Definición etimológica

La definición etimológica como nos señala Reyes (2009) que: La palabra administración se forma del prefijo “*ad*”, hacia, y con “*ministratio*”; esta última palabra proviene a su vez de “*ministre*”, vocablo compuesto de “*minus*”, comparativo de inferioridad, y del sufijo “*ter*”, que funge como término de comparación. Podemos concluir que la palabra administración se refiere a cumplir una función bajo el mando otro, o sea es dar un servicio en cumplimiento de una orden, en ese sentido la administración como subordinado es la que va a coordinar los medios para lograr un bien común ante una empresa o una sociedad.

#### 1.1.2 Definiciones generales

A continuación, se verán algunas definiciones de administración, citadas en el libro (Reyes Ponce, 2009)

**Tabla 5.**  
**Definiciones de administración**

Autor	Concepto
E. F. L. Brech:	Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado
Henry Fayol:	Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.
Koontz y O'Donnell	La dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes.

J. D. Mooney:	Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana. Contrapone esta definición con la que da sobre la organización como: “la técnica de relacionar los deberes o funciones específicas en un todo coordinado”.
Peterson and Plowman:	Una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular.
G. P. Terry	Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno.
F. Tannenbaum	El empleo de la autoridad para organizar, dirigir, y controlar a subordinados responsables, con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa.

Fuente: (Reyes Ponce, 2009)

### 1.1.3 Proceso administrativo

El proceso administrativo se define como una consecución de fases o etapas a través de las cuales se lleva a cabo la práctica administrativa. Algunos autores que estudian dicho proceso lo han dividido de acuerdo con su criterio en tres, cuatro, cinco o seis etapas, pero sólo se refieren al grado de análisis del proceso, ya que el contenido es el mismo que manejan todos. Por eso, en la actualidad se manejan cuatro fases, que son las más aceptadas generalmente: planeación, organización, dirección y control (UNAM, 2003).

### 1.1.4 Etapas del proceso administrativo

En el punto anterior se menciona que el proceso administrativo está desarrollado por una serie de etapas, por esta razón se harán alusión de estas, de tal forma se presentan en dos fases según López (2020):

**Tabla 6.**  
**Etapas del proceso administrativo**

Fase	Etapas	
Mecánica: Es la parte estática del proceso	Planificación	Esta es una función que debe cumplir el alto mando administrativo de la organización, puesto que está totalmente relacionada con la misión y visión de la empresa (Argudo, 2018).
	Organización	La idea es ver quién será el responsable de cada tarea, en qué secuencia y estructura estará proyecto en curso (Andrade, 2001).
Dinámica: Hace referencia al movimiento	Dirección	Según Hampton (2011) es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización valores, estilo, liderazgo. Comunicación y motivación. Implica codirigir actividades a través del esfuerzo de los subordinados y lograr altos niveles de productividad a través de la motivación y la supervisión.
	Control	El control se basa en el seguimiento de métricas confiables que accedan supervisar que se lograrán los objetivos más grandes. Su propósito es evaluar el rango que se ha alcanzado y si se está moviendo en la dirección correcta. (Quiroga, 2019).

Fuente: Elaboración con base en Argudo (2018), Andrade (2001), Hampton (2011), Quiroga (2019)

### 1.2 Administración de recursos humanos

La Administración de Recursos Humanos (ARH) es uno de los procesos más dinámicos y vulnerables, dentro de las organizaciones, dicha de otra manera, González y Rodríguez (2006) señalan que dicha área es la más inmolada e implorada porque es ahí donde se exigen los mayores resultados de alta productividad, en donde existe la mayor

versatilidad y la fragilidad, porque a costa del personal que labora en ella se fincan las mayores expectativas para dar cumplimiento a los planes estratégicos de la empresa.

### 1.2.1 El proceso de administración de recursos humanos

El proceso de la administración de recursos humanos está conformado por varias funciones, de las cuales se consideran en el curso de Jiménez (2012):

**Tabla 7.**  
**Etapas del proceso administrativo**

Etapa	
Planeación estratégica de recursos humanos	Chiavenato (2009) dice que es uno de los aspectos más importantes de la estrategia de una empresa y cómo se relaciona con la función de gestión de recursos humanos.
Reclutamiento	Es el proceso de buscar, encontrar y adquirir candidatos para vacantes en una organización. Tiene como objetivo convocar a una serie de aspirantes a un empleo, de acuerdo al plan de recursos humanos
Selección de personal	Es una serie de pasos para elegir, del conjunto de candidatos atraídos mediante el reclutamiento, a la persona que garantice un buen desempeño en el puesto y en la organización. Después de evaluar diferentes candidatos que cumplan con los requisitos específicos de la empresa, se seleccionará a la persona más calificada para el puesto.
Contratación e inducción de personal	La contratación del personal se formaliza con el comienzo de la relación del trabajo, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. La inducción se inicia cuando se contrata a un nuevo trabajador. Tiene como fin adaptarlo lo antes posible a sus funciones, nuevo ambiente de trabajo, compañeros, derechos y obligaciones, a la organización, a las políticas de la empresa, etc.
Capacitación y desarrollo de recursos humanos	El propósito de la capacitación es elevar la productividad de los trabajadores en su trabajo e influir en su comportamiento y desarrollo. Según Macías (2016) capacitar implica proporcionarle al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y diestro en la ejecución de su propio trabajo.
Evaluación del desempeño	Es un proceso dinámico en el que una organización evalúa regularmente a sus empleados, ya sea formal o informalmente. La evaluación de desempeño es la cumbre de un ciclo bien estructurado de gestión de desempeño, pero estructurar una

Higiene y seguridad en el trabajo	<p>evaluación de desempeño eficiente y que produzca los resultados deseados es un trabajo lleno de atajos y trampas (Barrett, 2018). La seguridad e higiene laboral según Chávez y Ortiz (2015) son partes integrantes de las condiciones de trabajo. Su regulación en la empresa y la aplicación por todos los elementos de la misma hace necesario su conocimiento generalizado.</p>
Administración de la remuneración	<p>Es fundamental administrar todos los pagos que recibe el empleado de parte de la empresa por su trabajo, con el fin de controlar e incentivar su actuación para adaptarla a distintas situaciones o personas; y principalmente alinear su desempeño al logro de los objetivos de la organización (Quintero, 2019).</p>
Relaciones laborales	<p>Se denomina relación laboral a aquella en la que un empleado presta sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario, a cambio de una remuneración.</p>

---

Fuente: Elaboración propia con base en Chiavenato (2009), Macías (2016), Barrett (2018), Chávez y Ortiz (2015), Quintero (2019).

### **1.2.2 Integración de recursos humanos**

Se retoma la integración de Recursos Humanos como la tercera fase del proceso administrativo, abarcando desde la fase de diagnóstico hasta la orientación o inducción del empleado.

#### **1.2.2.1 Proceso de integración de recursos humanos**

González y Rodríguez (2006) determinan que el proceso consiste en planificar el empleo, sumar personal mediante el diagnóstico e inventario de RH y el reclutamiento, restar personal mediante el adelgazamiento, y seleccionar y contratar a los empleados. Cuando las organizaciones desempeñan estos pasos debidamente, podrán contar con empleados competentes que ayudarán a la organizaciones a seguir su dirección estratégica.

### 1.3 Motivación

La motivación tiene sus orígenes en la filosofía, comenzando en la antigua Grecia con Sócrates (470 a. C.-399 a. C.), Platón (427-347 a. C.) y Aristóteles (384 a. C. 322 a. C.) quienes atribuían la motivación al alma, dado que ésta era la que dirigía las acciones en el ser humano (Reeve, 2009).

A través de la historia, los primeros estudios filosóficos adoptan tres nuevas e importantes teorías acerca de la motivación: Voluntad, Instinto y Pulsión.

Para Platón la motivación consistía en darle al alma una organización tripartita, organizándola jerárquicamente en apetitiva (hambre y sexo), competitiva (estándares de referencia social) y calculadora (capacidad de toma de decisiones). Aristóteles toma la misma tripartita, con diferente denominación, pero con el mismo significado, cambiando el término "apetitiva" por "nutritiva", "competitiva" por "sensible" y "calculadora" por "racional" (Reeve, 2009).

Esta conceptualización tripartita cambia con la visión de Tomas de Aquino (1225-1274), estableciéndose así, una visión dualista del alma, "el cuerpo como la fuente de placer y de los motivos irracionales, mientras que la mente se consideraba como un agente activo con voluntad, capaz de escoger y vencer a las fuerzas corporales" (Escobar, Aguilar, 2002).

Posteriormente Descartes (1596-1650) reduce esta tripartita al dualismo: mente-cuerpo, denominado "dualismo interaccionista" en el que plantea, que la conducta se debe a estas dos entidades, pero, considerando a la mente y al cuerpo como cualitativamente distintos, indica así, que la mente es racional, motivacionalmente activa, e inmaterial,

mientras que define al cuerpo como material, no racional y motivacionalmente pasivo. (Palmero, Gómez, Carpi, Guerrero, 2008).

En efecto se dio paso a una nueva teoría, la del "Instinto", en la que Darwin (1809-1882) con su determinismo biológico derrumba totalmente el dualismo hombre-animal dentro de la motivación, indicando que la voluntad no es una facultad con la que cuentan únicamente las personas, sino que también se encuentra presente en los animales irracionales, dejando en claro que ésta no es solo una facultad del hombre sino que también se encuentra presente en los animales, descartando así también a la voluntad como explicación de la conducta motivada. (Reeve, 2009)

Dentro de la tercera "gran teoría", la pulsión" se encuentran dos planteamientos aceptados: el de Sigmund Freud (1856-1939) y Clark L. Hull (1884-1952), el primer autor expone que, la pulsión se trata de un estado que presiona al organismo para que éste alcance un objetivo, de manera similar, Hull, plantea que diversos factores (carencia de alimento, ambientales) pueden generar un déficit en el organismo que en el caso de llegar a atentar con la estabilidad de éste, motivan a realizar conductas que permitan mantener el equilibrio; en ambos casos los autores coinciden en que la pulsión se trata de un proceso causado por necesidades biológicas que produce tensión al organismo y a su vez ejerce presión para llevar a cabo conductas motivadas que permitan mantener un estado de homeostasis (Peña, Santalla, 2006).

A principios del siglo XX los psicólogos tendían a atribuir la conducta humana a los instintos, es decir, actuaban únicamente llevados por patrones innatos y no por otros intereses (Peña, Santalla, 2006).

### 1.3.1 Concepto

La motivación como se observa en el apartado anterior en su concepción se ha modificado en el transcurso del tiempo. Dándose en diferentes momentos una conceptualización como las que siguen; La motivación corresponde a una serie de impulsos o deseos, los cuales fomentan cierto comportamiento (Flores, 1996). Es decir, se refiere a aquello que hace que la gente actúe o se comporte de determinada manera (Hampton, 2000),

De acuerdo con Santrock (2002), la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido.

Por otro lado Ajello (2003) señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma. Se define a la motivación como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2004).

Trechera (2005) explica que, etimológicamente, el término motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada

conducta, con el propósito de lograr una meta. Por lo tanto, cuando se estudia la motivación se parte de la premisa de que incide notablemente en todas las acciones que las personas pueden realizar (Soler, Chiralde, 2010).

### **1.3.2 Motivación en el trabajo**

Naranjo Pereira (2009) menciona que la motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

Muchas organizaciones en el país están tratando de implementar diferentes mecanismos para mantener motivados a los empleados y trabajadores. El mejor método para conservar motivados a sus trabajadores según Páez Chacha (2011) es analizar juntos, en forma individual, cuáles son los elementos que más valoran en un momento dado y que les permiten sentirse motivados, indagar qué es lo que busca en ese momento de su vida, o sea qué es lo que los anima o los hace sentir mejor consigo mismos. Ayudarlos a encontrar el vínculo de sus expectativas con las de la organización.

Por lo tanto, considerando que la motivación de una persona es inherente a la satisfacción laboral, y la ausencia de ella, genera la insatisfacción que como consecuencia puede llevar en algunos casos que el personal de una organización se ausente de sus labores por la no presencia de ella, se debe procurar obtener mecanismos que resistan a que el personal de la organización se encuentre motivado para no generar el ausentismo en sus centros de trabajo.

La motivación laboral docente se define como la satisfacción que se genera en el docente al desempeñar su labor pedagógica, que lo impulsa a seguir en su empeño, realizando determinadas acciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje y persistir en ellas para su culminación en buenos términos (Flores, Mejía, Muñoz, 2014).

Los factores que inciden en la motivación laboral docente son varios; algunas investigaciones dan cuenta de estos: el rendimiento escolar, el clima escolar dentro de los salones de clase y en la institución en general, la procedencia de los estudiantes, una relación satisfactoria entre el cuerpo docente y directivo del centro (Borgonovo, López, Rodríguez, 2007); el aprendizaje y la motivación del alumnado, buenas relaciones con colegas, mínima carga burocrática, estabilidad laboral, posibilidad de ejercer liderazgo, contribuir a la sociedad, desarrollo personal y profesional, apoyo y cooperación de los padres, estatus social, ambiente físico placentero y adecuados recursos didácticos, reconocimiento de logros, tiempo libre, posibilidad de ejercer creatividad y autonomía en el trabajo e ingreso económico satisfactorio, clima institucional, relaciones de afecto docentes-alumnado y formación docente y acreditación (Cruz, Perla, 2009).

### **1.3.3 Teorías de la motivación**

Existen diferentes teorías que hablan sobre la motivación, solo que cada una de ellas tiene diferentes puntos de vista.

En un entorno organizacional, una persona puede sentirse o no con afinidad para alcanzar una meta en específico y satisfacer sus necesidades profesionales y personales. La organización, debe saber cuál es la conducta que tiene el trabajador, para manejar

determinadas situaciones y a su vez tenga una estrategia con base al interés de la empresa, para que el trabajador llegue a cumplir con su función y se logre el objetivo organizacional.

A continuación, se presentan las tres teorías más relevantes de la motivación, empezando con Abraham Maslow (1908 – 1970), Frederick Irving Herzberg (1923 – 2000) y finalmente Clayton Alderfer (1940 – 2015) que muestran diferentes puntos de vista y analizan a profundidad el tema de la motivación en el entorno laboral y cómo es que se relaciona el ser humano en el medio ambiente organizacional.

### 1.3.3.1 Maslow Jerarquía de las necesidades

En el año de 1943 una pirámide jerarquiza de las necesidades humanas que se deben satisfacer, así pues, se sintetiza de orden secuencial desde la base hasta la cúspide.

De esta manera la teoría de necesidades de Maslow, es la más conocida a nivel mundial dentro de las teorías de la motivación. Consideremos que esta teoría se encuentra estructurada en cinco niveles o necesidades, las cuales se hallan en un determinado orden debido a que es necesario satisfacer una necesidad inferior para que la siguiente necesidad en orden superior se vuelva absoluta.

**Imagen 1.**  
**Pirámide de Maslow**



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Chiavenato (2007).

En el primer nivel se encuentran las necesidades fisiológicas que son las más transcendentales para el ser humano. Se incluye las necesidades que están relacionadas con el hambre, la sed, abrigo, el sexo y otras necesidades corporales.

La siguiente necesidad es la seguridad, en el cual incorpora la seguridad de daños físicos y emocionales.

La tercera necesidad hace referencia a los aspectos sociales, en el cual se busca compensar las necesidades de afecto, la sensación de pertenencia, la aceptación y la amistad.

La cuarta necesidad corresponde a la estima, que indaga la satisfacción por medio de los factores internos que es el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros y los factores externos donde se encuentra el status, el reconocimiento y la atención del ser humano.

Por último es la autorrealización, ya que se enfatiza ese impulso, e interés en llegar a transformarse en aquello que uno es capaz de ser, esta necesidad se enfoca en el crecimiento y autosatisfacción.

Al relacionar la motivación en las organizaciones Maslow Plantea lo siguiente: las necesidades fisiológicas y de seguridad se describieron como de orden bajo, y la social, la estima y la autorrealización, como necesidades de orden alto. Esta diferenciación se hizo bajo la premisa de que las necesidades de nivel alto se satisfacen internamente (dentro de la persona), y las necesidades de bajo orden se satisfacen de manera externa (por cosas como salario, contratos sindicales y antigüedad) (Robbins 1999).

### **1.3.3.2 Frederick Irving Herzberg factores de la motivación**

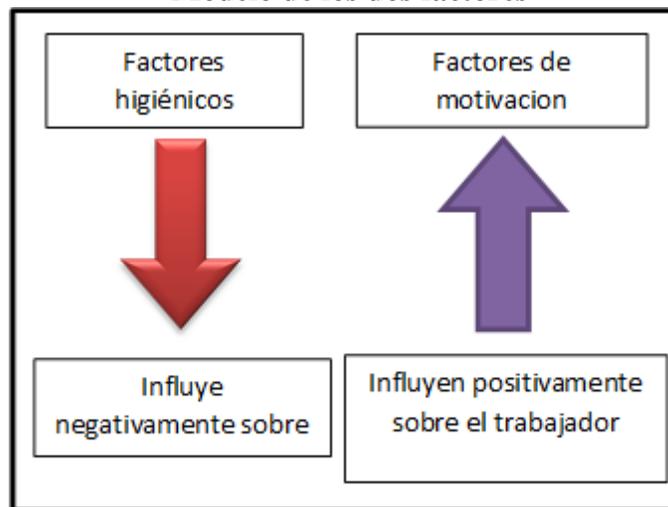
Fue una de las más destacadas figuras de la psicología industrial y organizacional, se le conoce a nivel mundial por los dos factores de la motivación y del enriquecimiento del trabajo.

Esta teoría se enfoca en la distinción entre los factores de orden superior que incrementan la satisfacción laboral (motivadores), y aquellos de orden inferior que evitan la insatisfacción pero que no son capaces de aumentar la satisfacción (factores de higiene) (Lussier, Achua, 2002).

En concreto, Lussier y Achua (2002) mencionan que los factores de higiene o extrínsecos, provienen de fuentes externas a la persona y al trabajo, la seguridad, las condiciones laborales y relaciones interpersonales, los factores motivadores etc. Que influyen negativamente sobre el trabajador y que, si se corrigen, el trabajador no se sentirá insatisfecho. Ejemplos: la política de empresa, la supervisión, el sueldo o el status de trabajo.

Los factores motivacionales son intrínsecos, relacionados directamente con “hacer trabajo”, como la naturaleza misma del trabajo, la responsabilidad, el crecimiento personal, y el sentido al logro y, de reconocimiento que se reciben directamente por realizar el trabajo (Robbins, 2004) cuando son óptimos, elevan la satisfacción y cuando son precarios provocan pérdida de satisfacción (Chiavenato, 2000).

**Imagen 2.**  
**Modelo de los dos factores**



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Chiavenato (2009).

Por lo tanto Herzberg finaliza su teoría acorde a los factores que conducen a la satisfacción y este es muy diferente a la no satisfacción, entonces, al aumentar la motivación en el puesto que desempeña, plantea que se deben acumular las tareas y responsabilidades del trabajador dentro de la organización.

### **1.3.3.3 Alderfer Teoría de existencia, relaciones y crecimiento ERG**

Clayton Alderfer llevó a cabo una revisión de la teoría de las necesidades de Maslow, la cual se convirtió en su teoría ERG, existencia, relación y crecimiento.

A diferencia con la pirámide jerarquizada de Maslow. Alderfer plantea que una persona puede permanecer en más de una necesidad de forma ocasional o las tres al mismo tiempo. Si se reprime la satisfacción de una necesidad de orden superior, aumenta el deseo de satisfacer una de orden inferior. Por ejemplo, la imposibilidad de satisfacer necesidades de relación tiende a incrementar necesidades de existencia, como mejores condiciones de

trabajo, dinero, etc., así la frustración puede llevar a la regresión a una necesidad de nivel inferior (Giovannone, 2011).

Esto se relaciona con la relación frustración-regresión, es decir, la frustración puede provocar una regresión a niveles más bajos y estimular una necesidad de orden inferior. Muchas personas comen en exceso cuando se sienten ansiosas o frustradas en cuanto a sus necesidades de orden más elevado (Chiavenato, 2009). En la tabla 8 se clasifican las necesidades en base a tres categorías

**Tabla 8.**  
**Conceptos básicos de la Teoría ERG**

<b>Las necesidades de existencia</b>	<b>Las necesidades de relaciones</b>	<b>Las necesidades de crecimiento</b>
Se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.	Se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluyen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.	Se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.

Fuente: (Chiavenato, 2009)

### **1.3.4 Estrategias de motivación**

#### **1.3.4.1 Concepto de estrategia**

Para Hellriegel, Jackson y Slocum (2002), las estrategias son las principales líneas de acción elegidas o adoptadas para lograr uno o más objetivos. Esta definición también se utiliza para referirse a un plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En conclusión, una estrategia es el proceso que se selecciona y con el cual se prevé alcanzar un cierto estado a futuro.

Uno de los desafíos más importantes al idear estrategias es que sean únicas en algo, en relación con los participantes o que aun cuando persigan metas similares a los de la competencia lo hagan de otro modo. Las estrategias ejercen fuerte efecto cuando colocan a una organización en una posición distinta en uno o más aspectos a la que tienen sus participantes.

#### **1.3.4.2 Estrategias que mejoran la motivación del personal docente**

Parada (2017) afirma que mediante el reconocimiento se estimula y proyecta en el individuo la necesidad de realización personal, de crecimiento y evolución a la autorrealización. Cuando un trabajador se encuentra apropiadamente estimulado laboralmente, siente que la labor que desarrolla será reconocida por sus jefes a través de cualquier forma de gratificación, este buscará los mecanismos para desempeñarse óptimamente y dar lo mejor de sí para el éxito de la empresa, esto implica que el reconocimiento posee un papel fundamental por su impacto directo en la actitud del empleado, fomentando así conductas productivas para la transformación de la organización en organizaciones inteligentes. A continuación, se presenta la tabla 9 en el cual contiene cinco estrategias como propuestas y que fueron diseñadas por considerarse las más asertivas y relevantes para el reconocimiento formal e informal de los docentes y se sientan motivados

**Tabla 9.**

**Estrategias para mejorar la motivación en el personal docente**

Estrategia	Descripción	Acción a ejecutar
<p>Establecer Principios para el Reconocimiento al desempeño Laboral</p>	<p>El personal directivo debe establecer los criterios con los que se decidirá quién debe otorgársele un reconocimiento, que por cierto debe ser transparente y justo, basado en unos requisitos y principios previamente establecidos y suficientemente divulgados a fin de generar equidad en sus equipos</p>	<p>No requiere mayor implementación de recursos, solo la divulgación dichos principios a todo el personal y se debe emplear antes de la valoración del desempeño laboral de los docentes.</p>
<p>Kit de Incentivos creativos no monetarios</p>	<p>Se trata de un tipo de recompensa que no motiva a trabajar mejor, sino que actúa como condicionado del comportamiento del trabajador/a, destacando el respeto por la dignidad personal y profesional de las personas, impulsar el espíritu de equipo, propiciar la creatividad, la innovación, orientar el trabajo hacia metas y permitir la participación en la toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Empleado del mes:</b> Este tipo de reconocimiento puede basarse en diversos criterios, formales e informales, debe darse a aquellos docentes que se han destacado excepcionalmente en actividades resaltantes, además de reunir las condiciones necesarias para ser gratificado bajo esta condición.</li> <li>✓ <b>Compartir y socialización</b> (salidas, almuerzos, cenas, caminatas ecológicas, excursiones, entre otros). Elogie a todo el personal en general para incrementar conductas deseadas.</li> <li>✓ <b>Celebración de fechas especiales</b> (cumpleaños, ascensos, aniversarios). Se estima como una forma importante de agradecer una ardua relación entre la organización educativa y un trabajador. Se puede enviar una tarjeta virtual o felicitación mediante un medio electrónico, publicación de información alusiva a la festividad en la cartelera de la institución.</li> <li>✓ <b>Capacitación y desarrollo personal:</b> Es la ejecución de competencias con el fin de mejorar el desempeño laboral y elevar la capacidad de los trabajadores mediante el desarrollo de las habilidades, actitudes y conocimientos.</li> </ul>

Saber Escuchar

Los docentes valoran mucho a los directivos que les hablan y prestan atención a sus inquietudes, recordando que, ningún cargo es eterno. Una forma fácil y útil consiste en programar reuniones periódicas con equipos de trabajo o departamentos y divisiones, lo que genera resultados positivos en cuanto al clima laboral. Hay que comunicar, involucrar a las personas en la visión y misión de la organización y aclarar rumores o chismes.

Valoración del desempeño laboral docente de manera periódica

Se realizará distinción para aquellos docentes que obtengan una evaluación excelente o que supere las expectativas de acuerdo a los criterios que se utilicen en el instrumento de

- ✓ **Horarios flexibles:** Este incentivo es uno de los más amenos para el personal, pues el docente tendrá la oportunidad de dar opinión sobre la distribución de su carga horaria semanal, de esta forma el podrá indicar la cantidad de horas que cumplirá diariamente de acuerdo al número total que posea durante la semana.
- ✓ De palabras de aliento y felicitación cuando los docentes demuestren una mayor eficiencia en su labor educativa, el esfuerzo del personal por solventar sus propias debilidades para convertirlas en fortalezas. Recuerde que un docente motivado desarrolla de una mejor forma su trabajo.
- ✓ Visualizar los tipos de conductas y actitudes que demuestran los compañeros cuando se dirigen a ellos.
- ✓ Gratificar las buenas acciones evidenciadas por sus compañeros.
- ✓ Haga recorridos diariamente donde se deje ver por los docentes, felicitarlos por la labor que desarrollan en el aula de clase.
- ✓ Hacer saber a los docentes que sus propuestas son atendidas y en la medida que se vaya desarrollando la dinámica laboral podrán ser aplicadas, de esta forma, el docente siente que sus propuestas no son en vano y que le está siendo tomado en cuenta.
- ✓ Planificar talleres motivacionales dirigido al personal en general, para ayudar a fomentar la armonía en el clima organizacional.
- ✓ Recordar las fechas importantes como cumpleaños, ascensos, aniversarios, elabore un calendario que esté al alcance de su mano, una felicitación directa del jefe hace sentir al personal que es importante su figura dentro de la organización.
- ✓ Distinción pública en un acto simbólico, a quienes se hayan destacado en diversos procesos administrativos, académicos, científicos, sociales, deportivos o culturales, igualmente, docentes que posean una amplia experiencia y trayectoria educativa como orden al mérito, otorgándoles el agradecimiento y sentido de

evaluación de desempeño laboral y que se hayan preocupado por mantener su expediente actualizado en la institución, a través de la formación académica y especializada.

pertenencia institucional a través de botón institucional con su respectiva resolución.

- ✓ Reconocimiento público mediante divulgación a través de la Institución en el boletín informativo impreso o virtual, correos electrónicos, entre otros medios de información y comunicación.

Reconocer para  
Motivar

Reconocimiento a educadores que a lo largo de su trayectoria laboral en el sistema educativo se hayan preocupado por mantener su expediente actualizado a través de la formación académica y especializada, es decir, que se hayan mantenido a la vanguardia en su formación y reconocido trayecto en la carrera docente.

Entrega de placas o Certificados. Se debe realizar al finalizar el año escolar. Se percibe como agradecimiento y factor clave para fortalecer el dinamismo laboral. Es otorgado a aquellos profesores que hayan obtenido un alto desempeño en el cumplimiento de sus funciones laborales, para ello se debe reunir a los coordinadores de cada departamento y solicitar un informe con descripción de aquellos educadores que hayan cumplido con todos los requerimientos durante el año escolar, además de ser puntual y fiel cumplidor de su horario de trabajo, que haya solicitado pocos permisos y se haya destacado en diferentes actividades académicas del plantel

---

Fuente: (Parada, 2017)

## CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO AUSENTISMO LABORAL

### 2.1 Origen del término ausentismo

El término Ausentismo usado en esta investigación no se define en el diccionario de la Real Academia Española, sin embargo como fue dicho anteriormente existe la palabra “Absentismo” que a su vez esta se deriva de la palabra en Latin *Absen-entis* que coincide con lo que en el vocabulario de recursos humano entendemos como ausentismo y según la Real Academia es abstención deliberada de acudir al trabajo y también costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos a un cargo, al igual que “Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus bienes” (Real Academia, 2014). Siendo esta una de las definiciones más tradicionales que describen tal hecho.

### 2.2 Diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia.

El término absentismo también llamado ausentismo procede del vocablo latino *absentis* y se aplicaba a los terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras. Con el desarrollo industrial, este concepto se usa para referirse a los trabajadores fabriles que se ausentan de su trabajo, por tanto a partir del siglo XVIII, el concepto absentismo adquiere nuevas connotaciones. (Nova, 1996). En la tabla 10 aparecen las diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia.

**Tabla 10.**  
**Diferencias entre términos: ausentismo, absentismo y ausencia**

Término	Definición
Absentismo	Según la Real Academia Española (2019) es Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación.
Ausentismo	Según Lexico powered by Oxford (2019) es Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una

Ausencia

obligación, en especial al trabajo o a la escuela.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1970) es una acción, efecto y tiempo de ausentarse o de estar ausente.

---

Fuente: con base en información obtenida

Estos tres términos guardan relación ya que expresan la ausencia de los empleados a su lugar de trabajo. Determinan la irregularidad de la asistencia, falta al trabajo, no asistencia y lapso de tiempo.

### **2.3 Definición de ausentismo laboral**

Según Chiavenato (2007) el ausentismo es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo.

La Organización Internacional del Trabajo (1991), define al ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el absentismo laboral de causa medica como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión, entendiéndose por baja laboral al periodo ininterrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y al margen de su duración.

### **2.4 Tipos de ausentismo**

De Benavides (1992) distingue y define tres tipos de ausentismo: ordinario (falta de asistencia al trabajo cuyo origen está en el propio empleado: enfermedad, accidentes, permisos no pagados, faltas imprevistas, impuntualidad), técnico (ausencia del puesto de trabajo debido a una serie de motivos amparados por normas legales o de convenio: permisos

pagados, revisiones médicas, tareas de representación sindical etc.) e inducido (cuyo origen está en la propia organización de la empresa: paradas, mala planificación).

Por otro lado Ramírez Cartagena (2021) da una explicación más puntual sobre los tipos de ausentismo laboral a través de la tabla 11:

**Tabla 11.**  
**Tipos de ausentismo laboral**

Tipo de ausentismo	Descripción
Ausentismo justificado	Es aquella ausencia que puede ser prevista por el trabajador o la empresa, como una cita con el médico o una futura baja por maternidad.
Ausentismo injustificado	Sería lo opuesto: una ausencia que no se puede prever por parte del trabajador o la empresa. También entran en esta categoría las faltas o los retrasos injustificados.
Ausentismo presencial	Existe un tipo de ausentismo que se produce en el propio lugar de trabajo, cuando el empleado realiza tareas o actividades que no están pactadas con la empresa (o expresamente prohibidas).
Ausentismo emocional	Cuando el empleado se encuentra físicamente en su puesto, pero no rinde en términos de productividad por cuestiones emocionales como la pérdida de confianza hacia la empresa o el proyecto, así como por cuestiones personales o psicológicas, como padecer una depresión.

Fuente: (Ramírez Cartagena, 2021)

## 2.5 Indicadores del ausentismo laboral

El índice de ausentismo señala el porcentaje del tiempo no trabajado durante las ausencias, con relación al volumen de actividad esperada o planeada. (Chiavenato, 2007).

$$INDICE DE AUSENTISMO = \frac{\# \text{ De días hombre} - \text{perdidos por inasistencia de trabajo}}{\text{Promedio de trabajadores} \times \text{días de trabajo}}$$

Esta ecuación sólo tiene en cuenta los días/hombre de ausencia en relación con los días/hombre de trabajo. ¿Cómo se toman las ausencias de medios días y los retardos del personal? Muchas organizaciones pretenden hacer más refinado y complejo el cálculo del ausentismo –incluidos los retardos y ausencias parciales- sustituyendo días por horas. (Chiavenato, 2007).

Se puede representar por medio de la siguiente ecuación:

$$INDICE DE AUSENTISMO = \frac{Total\ de\ horas/hombres\ perdidas}{Total\ de\ horas/hombre\ trabajadas} * 100$$

Para calcular el índice de ausentismo, se recomiendan dos enfoques:

**Tabla 12.**  
**Enfoques para calcular el índice de ausentismo**

Tipo	Descripción	Se relaciona con:
Índice de ausentismo parcial	Tiene en cuenta sólo el personal en actividad normal y considera únicamente las faltas y retardos convertidos en horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faltas justificadas por certificados médicos</li> <li>✓ Faltas por motivos médicos no justificados</li> <li>✓ Retardos por motivos justificados o no justificados.</li> </ul>
Índice de ausentismo general (mixto)	Relacionado con el personal ausente durante un periodo prolongado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vacaciones</li> <li>✓ Licencias de toda clase</li> <li>✓ Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.</li> </ul>

Fuente: (Chiavenato, 2007)

## 2.6 Causas del ausentismo

Las causas del ausentismo pueden ser involuntarias, como los problemas de salud o las derivadas de situaciones familiares u obligaciones legales y otras por el contrario pueden tener su origen en la voluntad del individuo. Cuando se identifiquen las causas del ausentismo, se debe realizar una acción coordinada de supervisión y con la ayuda de políticas de la organización y dirección para tratar de disminuir los niveles de ausencia del personal. Para profundizar más el tema del ausentismo se decidió desarrollarlo en el sector público. Primero debemos saber que es y en qué consiste, para entender un poco más como el ausentismo se presenta y las formas de ello.

Según el autor Reyes Ponce (2009) presenta causas diferentes para este mismo fenómeno las cuales son las siguientes:

- La lejanía de la empresa y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuados o ineficientes.

- Las enfermedades, sobre todo las de tipo crónico.
- La responsabilidad por parte de la empresa al tolerar esas faltas de asistencia o puntualidad sin sanciones directas o indirectas.
- La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.
- El desacoplamiento de un trabajador en su puesto de trabajo que le hace dejar de asistir a él con el menor pretexto.

Según Chiavenato (2007), en la actualidad el ausentismo se puede presentar por varias causas como el estrés, la fatiga, falta de motivación que hace que los empleados no tengan incentivos para acudir al trabajo, otros como falta de satisfacción personal, comodidad física y mental con los compañeros del trabajo y los problemas de salud tanto físicos como mentales. A continuación, se presentara una lista de las causas del ausentismo:

1. Enfermedad efectivamente comprobada.
2. Enfermedad no comprobada.
3. Razones diversas de carácter familiar.
4. Retardos involuntarios por causas de fuerza mayor.
5. Faltas voluntarias por motivos personales.
6. Dificultades y problemas financieros.
7. Problemas de transporte.
8. Poca motivación para el trabajo.
9. Supervisión precaria de los jefes.
10. Políticas inadecuadas de la organización.

## 2.7 Clasificación del ausentismo

### 2.7.1 Modelo de Ausentismo por Reyes Ponce

Según Reyes Ponce (2009), las formas del ausentismo son mentales y físicas. La mental trata sobre la asistencia física por parte del trabajador, pero su pensamiento se encuentra concentrada y la física se trata de la inasistencia personal a su puesto de trabajo. Estas se clasifican entre ellas en: las justificadas que presentan inasistencia al puesto de trabajo por alguna incapacidad real para acudir al trabajo y las injustificadas que se definen, como la inasistencia no esperada de un individuo a su centro de trabajo, explicado con motivos ficticios o no justificados. Estas se pueden presentar de manera total o parcial cuando la ausencia no abarca la totalidad de la jornada. Según lo que refleja el autor, explica de manera clara el proceso que lleva determinar el tipo de ausentismo que puede presentar cualquier persona. Es muy importante saber cómo se clasifican para luego poder identificar cada una de las causas del ausentismo.

### 2.7.2 Modelo de Ausentismo según Mesa y Kaempffer

Para una explicación de lo que es el ausentismo Mesa y Kaempffer (2004), proponen 4 modelos de ausentismo que apunta a otras circunstancias, además de las situaciones médicas, que interactúan entre si y que se deben incorporar al análisis del ausentismo de cada individuo, el modelo económico, psicosocial, médico y retiro organizacional.

**Tabla 13.**

**Modelo de Ausentismo según Mesa y Kaempffer**

Modelo económico	El comportamiento ausentista está directamente relacionado con las motivaciones individuales de ausencias que pueden ser toleradas por los empleadores para que no les afecte su productividad y sus utilidades.
Modelo psicosocial	El ausentismo es una conducta individual alrededor de un contexto social y se ve influenciado dentro de una cultura de ausencia generada entre los grupos de trabajo, los individuos y la organización.
Modelo médico	El ausentismo se debe a varios factores como la edad, nivel ocupacional, sexo, satisfacción con el empleo, características de la organización, responsabilidad, autonomía y compromiso.

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

Fuente: Mesa y Kaempffer (2004)

## 2.8 Costos Del Ausentismo Laboral

Demasiado ausentismo laboral conlleva costos directos e indirectos que son perjudiciales para el negocio para la empresa. En la siguiente tabla muestran los tipos de costos:

**Tabla 14.**  
**Costos Del Ausentismo Laboral**

Costos	Incluyen
Costos directos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pago completo de salario</li> <li>✓ Pago de beneficios</li> <li>✓ Aumento en la prima de seguro</li> </ul>
Costos indirectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gastos administrativos en el manejo del ausentismo</li> <li>✓ Contratación de personal suplente</li> <li>✓ Tareas inconclusas</li> <li>✓ Retrasos en la entrega de productos</li> <li>✓ Pérdida de producción</li> <li>✓ Reprogramación de procesos</li> <li>✓ Pérdida de clientes</li> <li>✓ Baja productividad</li> </ul>

Fuente: (Inngresa, 2018)

Además de los costos incurridos, esto presiona a otros compañeros para que asuman las funciones de los que están ausentes.

## **CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Unidad de análisis**

Es una institución de educación media superior ubicado en el estado de México, del municipio de Chicoloapan que cuenta con una matrícula de 673 estudiantes y una plantilla docente de 27 profesores entre el turno matutino y vespertino.

### **3.2 Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se llevó a cabo en este proyecto es documental, porque se recopila información de las variables de estudio con base en la revisión de 21 artículos recientes que permitieron identificar los antecedentes para poder determinar el problema de investigación; sobre la variable ausentismo 11 y 10 de la variable motivación, obtenidas de buscadores académicos como Google academic, Institute of Education Scienses. Dialnet, SciELO y redalyc.

### **3.3 Diseño y enfoque de la investigación**

Es una investigación de campo porque recopila información y se realiza dentro de un ambiente específico donde se presenta un estudio de caso que permite reconocer el hecho o fenómeno de estudio (Muñoz,2011), en este caso el COBAEM 31, se tabulan los registros de inasistencia que proporciona la institución y se analiza esta misma información para comprobar el nivel de ausentismo o motivación; también es un enfoque es mixto porque utiliza lo cualitativo para explorar el nivel de motivación de los docentes del COBAEM 31, entender las estrategias que utiliza el plantel para mejorar la motivación en el personal docente; cuantitativo porque se describe el fenómeno del porque no hay ausentismo explicándolo y prediciendo cuál es la causa de dicho fenómeno, se lleva a cabo una recolección de datos de tipo numérico estandarizado y cuantificable que permite presentar el

nivel de ausentismo, reprobación y deserción de los estudiantes del COBAEM 31, de esta forma, el análisis de información y la interpretación de los resultados permite fundamentar, si la motivación es una estrategia que permite minimizar el ausentismo en el COBAEM 31.

### **3.4 Población y muestra**

#### **3.4.1 Población**

La población de estudio para llevar a cabo la investigación sobre la relación entre la motivación y el ausentismo laboral del COBAEM 31 está constituida por 27 docentes de los cuales 14 son del sexo masculino y 13 del sexo femenino.

#### **3.4.2 Muestra**

Es una muestra finita porque se conoce el número de elementos que la conforman, el tamaño de muestra se determinó de forma discriminatoria, considerando únicamente a los docentes que formaron parte del periodo comprendido para esta investigación; por características de la población de los 27 docentes solo 20 estuvieron en el periodo correspondiente y los otros son externos.

En lo que se refiere a las peculiaridades de los docentes, se encontró que todos los docentes que laboran en el COBAEM 31 tienen derecho a seguro social, aguinaldo, participar en el programa de estímulo al desempeño docente, permisos económicos, prestaciones por parte del Instituto de pensiones del Estado. En el caso de las mujeres docentes tienen prestaciones y goce de días relacionados con la maternidad.

El horario en el que trabajan los docentes varía de acuerdo principalmente a dos factores entre los cuales se encuentra la disponibilidad del docente y la antigüedad, con la que cuenta en la institución. Este horario se encontró entre las 7:00 y las 19:30 horas de lunes a viernes.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **3.5.1 Instrumento de investigación**

El instrumento de investigación es la herramienta utilizada en la recopilación de los datos, la cual se selecciona conforme a las necesidades de la investigación en función de la muestra elegida, y se aplica tanto para hacer la recolección, la observación y/o la experimentación (Muñoz,2011). En la presente investigación el instrumento son dos cuestionarios, el primero que identifica el nivel de motivación, permitió la recopilación de información a través de preguntas de opción múltiple en una escala de tipo Likert y preguntas abiertas de las cuales 28 fueron de elección múltiple y 2 preguntas cerradas dicotómicas. Es importante mencionar que el primer cuestionario se basa en el instrumento original diseñado por Páez (2011) y se adaptó al trabajo de investigación para llegar a sus resultados pertinentes. Se aplicó en el mes de diciembre de 2021 por medio de un formulario de Google Forms.

El segundo cuestionario se elaboró para identificar el nivel de ausentismo de propia voz de los docentes y se constituyó de 4 ítems con respuestas dicotómicas y se adaptó al trabajo de investigación para llegar a sus resultados pertinentes. Se aplicó en el mes de febrero del año en curso por medio de un formulario de Google Forms.

#### **3.5.2 Instrumento variable Motivación laboral**

Según Ramírez (2012) La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de

realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

Por otro lado, por medio de un cuestionario que tiene como propósito medir la motivación en este caso de los docentes de COBAEM 31.

A continuación, se enlistan los indicadores que sirvieron de guía en el estudio.

- ✓ **Reconocimiento:** se refiere a aquello que le produce una satisfacción generada por algún tipo de elogio, por parte del personal directivo, sus compañeros, o en su caso su jefe inmediato muestre interés por sus expectativas.
- ✓ **Promoción:** por su desempeño demostrado lo incentiven o reconozcan su trabajo para mejorar su situación laboral.
- ✓ **Participación:** que lo hagan de su conocimiento y participe de proyectos en la organización, que lo inviten a formar parte de equipos de trabajo para desarrollar trabajos que beneficien a la organización.
- ✓ **Satisfacción Laboral:** el hecho de que lo retroalimenten sobre su trabajo, lo traten justamente, le comuniquen lo necesario para cumplir con su trabajo, contar con un trabajo estable y se le reconozca para mejorar su desempeño y calidad de vida.
- ✓ **Derechos laborales:** es todo aquello a lo cual el trabajador puede gozar dentro de una organización como es; periodo completo de vacaciones, el respeto por su horario de trabajo, capacitación para desarrollar su trabajo etc.
- ✓ **Ambiente Laboral:** llevar a cabo actividades, sociales, deportivas, culturales, etc. favorecen un adecuado clima laboral, así como llevar a cabo la rotación de personal para evitar vicios dentro de la organización.

**Imagen 3.**  
**Instrumento para identificar el nivel de motivación**

**GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO**

**SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN**

**EDOMEX**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de motivación y satisfacción laboral que se está llevando a cabo para el trabajo ocupacional de la Maestría en Administración, por lo cual se solicita su participación para responderlo. La información proporcionada es confidencial y servirá únicamente para fines del estudio. Gracias.

Edad: \_\_\_\_\_ Estado (C=CI): \_\_\_\_\_

Categoría Laboral: \_\_\_\_\_ Otro(s): \_\_\_\_\_

**1.- ¿Se siente motivado en su trabajo?**

Desempejado  Medio  Poco  Nada

¿Preferir? \_\_\_\_\_

---

**2.- En su trabajo le motivan que:**

2.1 ¿Se reconoce con algún tipo de elogio?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.2 ¿Es reconocido por personal directivo?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.3 ¿Es reconocido por sus compañeros?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.4 ¿Ha sido invitado a recibir interés por sus expectativas en la organización y su carrera en trabajo?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.5 ¿La promoción en esta área por el desempeño demostrada?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.6 ¿Ha sido invitado luego de su cumplimiento los nuevos proyectos en la organización?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.7 ¿Ha sido invitado a ser parte de los nuevos proyectos en la organización?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

---

2.8 ¿Le permite acceder a conocer los acontecimientos y experiencias en el ámbito de política o algún proyecto?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.9 ¿Le invita a formar parte de equipos de trabajo para desarrollar algún proyecto aquellos que beneficia al Organismo?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.10 ¿Le involucran en los asuntos que atañen al trabajo que realiza?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.11 En caso de cometer algún error ¿le permitirían explicar los motivos que le llevaron a cometerlo?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.12 ¿Le trata (o le tratará) justamente al igual que a sus compañeros de trabajo?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.13 ¿Le reconocen el haber aceptado de vacaciones?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.14 ¿Le respetan su horario de trabajo?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.15 ¿Le reconocen por el momento que cumple con su trabajo?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.16 ¿Se realizan actividades sociales, deportivas, culturales, etc.?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.17 ¿Le trata con respeto y cordialidad?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.18 ¿Le respetan en el desarrollo de sus habilidades laborales?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.19 ¿Le ofrecen un espacio para realizar actividades adicionales que están fuera de sus funciones habituales?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.20 ¿Le permiten tener actividades más allá de su trabajo para mejorar su desempeño laboral?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

---

**GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO**

**SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN**

**EDOMEX**

2.21 ¿Le permiten tomar decisiones dentro de su ámbito de competencia?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.22 ¿Le respetan sobre nuevas políticas o programas implementados?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

2.23 ¿Le permiten contar con un trabajo estable?

Desempejado  Medio  Poco  Nada

**3.- ¿Considera favorable el cambio de administración para mejorar la situación laboral en la organización?**

Sí  No

¿Preferir? \_\_\_\_\_

---

**4.- ¿Se siente satisfecho en su trabajo?**

Sí  No

¿Preferir? \_\_\_\_\_

---

**5.- ¿Cómo consideraría la relación con su jefe?**

Excelente  Buena  Regular  Mala

¿Por qué la calificó? \_\_\_\_\_

**6.- ¿Cómo consideraría la relación con sus compañeros de trabajo?**

Excelente  Buena  Regular  Mala

**7.- ¿Cómo consideraría el ambiente dentro del área laboral? (Iluminación, ventilación, mobiliario de oficina, equipo y herramientas de trabajo, etc.)**

Excelente  Buena  Regular  Mala

¿Preferir? \_\_\_\_\_

**8.- Independientemente de las condiciones físicas del lugar donde labora, ¿se sentiría satisfecho si su trabajo es necesario y tomado en cuenta para mejorar su desempeño y calidad de vida?**

Sí  No

¿Preferir? \_\_\_\_\_

---

**GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO**

**SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN**

**EDOMEX**

**9.- ¿Cuál es su nivel de compromiso con el trabajo, sus reglas y la casa y del rey al trabajo?**

Nunca  Muy pocas veces  Algunas veces  Casi Siempre  Siempre

**10.- ¿Falta al trabajo por la muerte de un familiar cercano?**

Nunca  Muy pocas veces  Algunas veces  Casi Siempre  Siempre

**11.- ¿Cuál es su nivel de crítica sobre su desempeño en el trabajo, sus reglas de su casa y al trabajo?**

Nunca  Muy pocas veces  Algunas veces  Casi Siempre  Siempre

**12.- ¿Falta al trabajo por tener una actividad judicial?**

Nunca  Muy pocas veces  Algunas veces  Casi Siempre  Siempre

**13.- ¿Se les hace difícil cumplir con el horario de trabajo?**

Nunca  Muy pocas veces  Algunas veces  Casi Siempre  Siempre

**14.- ¿Se les hace difícil cumplir con el horario de trabajo?**

Nunca  Muy pocas veces  Algunas veces  Casi Siempre  Siempre

**15.- ¿Falta al trabajo para acudir a una cita médica?**

Nunca  Muy pocas veces  Algunas veces  Casi Siempre  Siempre

**16.- ¿Falta al trabajo por acudir a una cita a un organismo oficial para solicitar sus pasaportes, registros o cédulas?**

Nunca  Muy pocas veces  Algunas veces  Casi Siempre  Siempre

Fuente: Con base en información adaptada del instrumento utilizado por Páez (2011)

### 3.5.3 Instrumento variable Ausentismo laboral

El ausentismo laboral está constituido por todas aquellas faltas de asistencias al trabajo, que ocurren cuando el empleado debería presentarse a laborar, independientemente del motivo que origine su ausencia (irresponsabilidad de la persona, incapacidad del mismo, permisos otorgados al trabajador, etc.).

Para poder comparar esta variable primero se realizó el segundo cuestionario mencionado en la parte superior de este documento y posteriormente con apoyo de la subdirección administrativa se obtuvo el concentrado oficial de asistencia del trabajo durante los periodos comprendidos del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019.

Indicadores utilizados en el documento entregado por parte de la subdirección administrativa y que refleja la variable de ausentismo laboral.

- ✓ **Permisos económicos:** el contrato colectivo de trabajo del COBAEM, estipula que todos los trabajadores podrán gozar de 10 días de permiso al año con derecho a ser pagados por la institución.
- ✓ **Comisión:** están determinados por la propia institución, para llevar a cabo actividades que complementen y actualicen al personal docente en visitas industriales, conferencias externas, capacitación, etc.
- ✓ **Suspensión:** Se aplica cuando el docente acumula un determinado número de horas no impartidas en el aula.
- ✓ **Incapacidad médica:** autorizados por el ISSEMYM
- ✓ **Faltas:** simplemente no se justifican, solo son deducidas por la ausencia del trabajador.

**Imagen 4.**  
**Instrumento para medir ausentismo laboral**

Nombre del profesor	INASISTENCIAS															
	2018 - A	Salud	Maternidad	Otro	2018 - B	Salud	Maternidad	Otro	2019 - A	Salud	Maternidad	Otro	2019 - B	Salud	Maternidad	Otro
51																
52																
53																
54																
55																
56																
57																
58																
59																
510																
511																
512																
513																
514																
515																
516																
517																
518																
519																
520																

**Fuente:** elaboración con base en reporte de incidencias oficial COBAEM 31

### 3.5.2 Técnica de investigación

Para el primer instrumento realizado se utilizó la plataforma Google forms a través de la siguiente liga <https://forms.gle/9HRSWzpJh9EZJwLR8>

**Imagen 5.**  
**Cuestionario aplicado a docentes del COBAEM 31 para identificar la motivación**

The image shows a Google Forms interface. At the top, there are logos for COBAEM 31 and COBAEM 32. The main title is 'Cuestionario para los docentes del COBAEM 31'. Below the title, there is a paragraph of text explaining the survey's purpose: 'El presente cuestionario forma parte de un estudio de motivación y ausentismo laboral que se está llevando a cabo para el trabajo docente de la Secretaría de Educación Pública, para lo cual se solicita su participación para responderlo. La información proporcionada es confidencial y servirá únicamente para fines del estudio. Gracias'. Below this text, there are two input fields: 'Nombre\*' and 'Edad\*', both with 'Su respuesta' written below them. At the bottom, there is a 'Responder' button.

**Fuente:** Con base en información adaptada del instrumento utilizado por Páez (2011)

Se ejecutó un segundo cuestionario para poder identificar el nivel de ausentismo <https://forms.gle/ZTg2eBHXpQDwhyVs8>.

**Imagen 6.**  
**Cuestionario aplicado a docentes del COBAEM 31 para identificar el ausentismo laboral**

The image shows a screenshot of a Google Form. At the top, there are logos for 'COBAEM' and 'COOPERATIVA'. Below the logos, the text reads: 'INSTRUMENTO COOPERATIVO PARA MEDIR EL AUSENTISMO LABORAL, EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA PÚBLICA, EN UNO DE LOS MUNICIPIOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE COCA, CORTÉS Y CHIMEL, GUATEMALA'. The main title of the form is 'Cuestionario para los docentes del COBAEM 31'. Below the title, there is a field for the email address '37moleferece@gmail.com' and a 'Cancelar' button. A purple bar indicates the form is 'Iniciando en el periodo 2019 - A.'. The question is '¿De qué tipo?'. There are three radio button options: 'Total', 'Parcial', and 'Otro'. At the bottom, there are 'Volver' and 'Responder' buttons, and a 'Mostrar Resultados' link.

**Fuente:** elaboración con base en reporte de incidencias oficial COBAEM 31

## CAPITULO 4 ESTUDIO DE CASO, RESULTADOS Y ANÁLISIS

Para este apartado se llevó a cabo la indagación y la observación directa del sujeto y del objeto de estudio, observando los comportamientos, conductas y características de los docentes del COBAEM 31. La investigación tuvo contacto con los docentes a quienes se observó en su ambiente laboral y por el otro identificando la motivación y el ausentismo laboral. Realizando la interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos y analizando y comparado la información proporcionada de manera oficial.

### 4.1 Estudio de caso COBAEM 31 Chicoloapan II

#### 4.1.1 Generalidades de la institución media superior

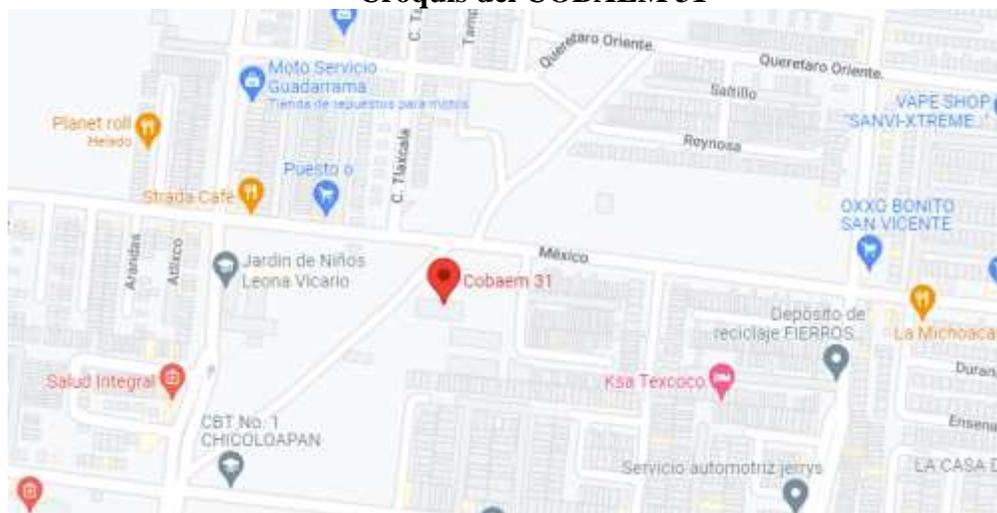
##### 4.1.1.1 Nombre o razón social

Colegio de Bachilleres del Estado de México Plantel 31 Chicoloapan II

##### 4.1.1.2 Ubicación de la empresa

Avenida México, manzana 14, lote 1 colonia, San Vicente, 56383 Chicoloapan de Juárez, México.

**Imagen 7.**  
**Croquis del COBAEM 31**



Fuente: <https://goo.gl/maps/cN9mdFzzuDmCz5QK9>

#### **4.1.1.3 Giro**

Según Torres (2021) las empresas de giro de servicios no ganan dinero aportando productos concretos, sino realizando acciones que benefician al cliente. Estos servicios pueden ser ofrecidos a personas o a otras organizaciones. En este caso el COBAEM 31 se considera como institución que ofrece servicios educativos.

#### **4.1.1.4 Tamaño de la institución**

El COBAEM 31 se considera una empresa educativa de tamaño mediano ya que tiene un total de 48 trabajadores.

#### **4.1.1.5 Rama a la que pertenece**

El COBAEM oferta estudios de bachillerato general que permiten a los educandos continuar con su educación a nivel superior en cualquier institución educativa del país; actualmente se cuenta con 68 Planteles y 15 Centros de Educación Media Superior a Distancia, en los cuales se obtiene el documento de validez oficial correspondiente (certificado de estudios de bachillerato).

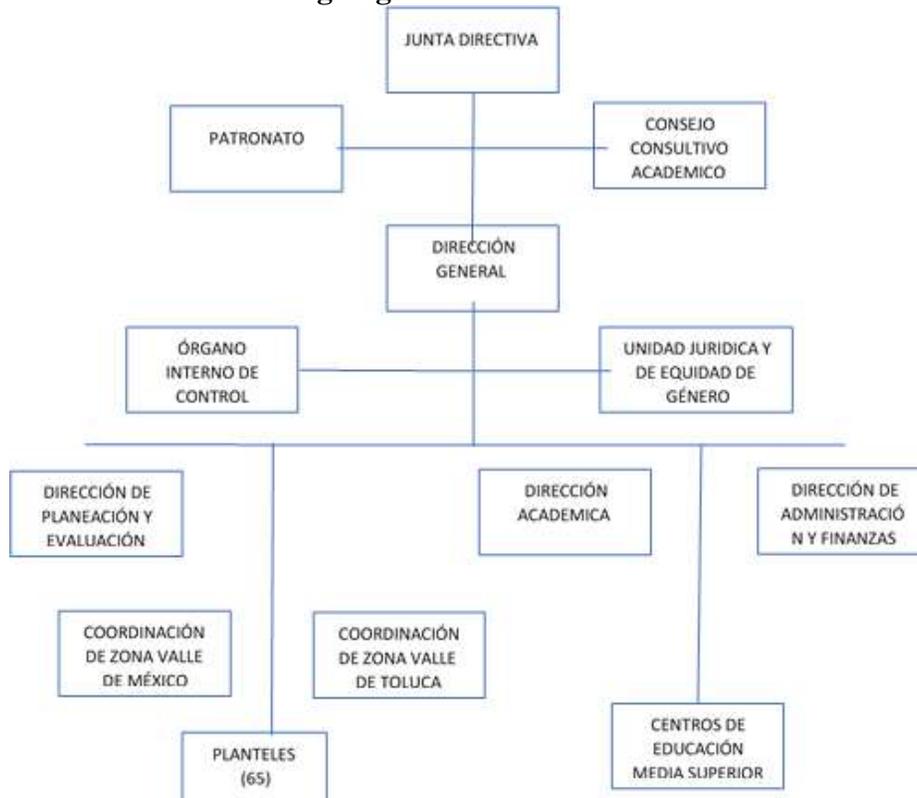
#### **4.1.2 Historia breve reseña de la institución**

Las clases en el COBAEM 31 empezaron el 21 de noviembre del 2007, con dos grupos de primer semestre de 32 alumnos cada uno (de todos ellos solo se graduaron 30), pero no empezaron en el plantel actual, las clases comenzaron en la Casa de Cultura en San Vicente Chicoloapan. En Agosto del 2008 el gobierno municipal otorgó de manera definitiva las instalaciones en la unidad habitacional HIR. Cuando CoBaEM 31 se trasladó a las instalaciones, la escuela estaba totalmente vacía, se habían robado la plomería y los tubos de PVC de los baños, los vidrios de los salones, los pizarrones, y estaba totalmente grafiteada; así que comenzaron a pedir apoyo a los padres de familia y a los alumnos, que junto con maestros y personal administrativo limpiaron y reacondicionaron las instalaciones. En el

2008 la escuela contaba con cuatro grupos de primer semestre y dos grupos de tercer semestre y solo había turno matutino.

#### 4.1.3 Organigrama de la institución

**Imagen 8.**  
**Organigrama del COBAEM**



Fuente: <http://cobaem.edomex.gob.mx/sites/cobaem.edomex.gob.mx/files/files/ORGANIGRAMA/ORG-COBAEM-29-04-19.pdf>

#### 4.1.4 Misión

Impartir estudios de Bachillerato General a través de un marco curricular común, basado en el desarrollo de competencias que formen de manera integral jóvenes responsables, solidarios y comprometidos, capaces de incorporarse a la educación superior y al sector productivo que les permita mejorar su calidad de vida.

#### **4.1.5 Visión**

Ser una Institución de Educación Media Superior que se distinga a nivel estatal y nacional por su calidad, liderazgo académico y por el desarrollo del perfil de egreso de sus estudiantes, mediante la implementación de programas de mejora continua en un ambiente de responsabilidad y disciplina académica.

#### **4.1.6 Objetivo**

Brindar una educación integral y de calidad en la cual se promueva el desarrollo de valores en un ámbito de respeto que contribuya al crecimiento de nuestra entidad.

#### **4.1.7 Reglamentos**

- Reglamento Interior del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Convenio de Sueldos y Prestaciones del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Reglamento Interior de Trabajo del Personal Académico, Administrativo y Sindicalizado del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Reglamento Interior para Directores y Subdirectores de Plantel del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Reglamento para la organización, desarrollo y premiación de actividades competitivas, académicas, culturales y deportivas del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Reglamento de Bibliotecas para Planteles Educativos del Colegio de Bachilleres del Estado de México

- Reglamento Interior del Consejo Consultivo Académico del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Reglamento del Consejo Consultivo de los Espacios Educativos del Colegio de Bachilleres del Estado de México.
- Reglamento para la asignación, operación y supervisión del servicio de cafetería y centros de fotocopiado del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Reglamento de alumnos del Colegio de Bachilleres del Estado de México
- Reglamento Interior del Comité para la Evaluación de Espacios Educativos de Calidad del Colegio de Bachilleres del Estado de México.
- Reglamento de las Asociaciones de Padres de Familia de los Espacios Educativos del Colegio de Bachilleres del Estado de México.

#### 4.1.8 Layout o distribución de la institución

**Imagen 9.**  
**Plano de la instalación del COBAEM 31**



Fuente: Departamento de planeación del COBAEM

#### 4.1.9 Premios y certificación

En 2015 la escuela quedó certificada en el Sistema Nacional de Bachillerato.

#### 4.1.10 Relación de la institución con la sociedad

El COBAEM 31 se caracteriza por ser una institución comprometida con la educación dentro del Estado de México, la cual, se ha destacado en los ámbitos académico, cultural, deportivo y social; de igual forma, ha posibilitado al alumno desarrollar en 14 años de servicio y experiencia, un perfil con características esenciales que le permiten un desenvolvimiento integral en su aprendizaje y su crecimiento personal, formando jóvenes y ciudadanos comprometidos, propositivos, humanos y responsables desde el momento de su ingreso al colegio y posteriormente en su incorporación a la vida productiva y social de su entidad.

### 4.2 Resultados

#### 4.2.1 Resultados de grado de motivación de los docentes del COBAEM 31 periodo 2018 – 2019

Para este apartado se presentan los resultados encontrados mediante un análisis de manera profunda de la problemática de esta investigación. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en los instrumentos de motivación y ausentismo laboral:

En la siguiente tabla se presenta los resultados obtenidos a la pregunta ¿Se siente motivado en su trabajo? Obtenido los siguientes porcentajes; 20% para demasiado, 45% para mucho, 35% para poco.

**Tabla 15.**  
**¿Se siente motivado en su trabajo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	4	20
Mucho	9	45
Poco	7	35
Nada	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En función de la pregunta principal “en su trabajo le motiva que” se derivan los siguientes ítems: ¿Se reconozca con algún tipo de elogio? Se obtuvieron los siguientes resultados; 20% para demasiado, 20% para mucho, 45% para poco y 15% para nada.

**Tabla 16.**  
**¿Se reconozca con algún tipo de elogio?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	4	20
Mucho	4	20
Poco	9	45
Nada	3	15
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 17 la pregunta; ¿Su trabajo sea reconocido por personal directivo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 20% para demasiado, 20% para mucho, 45% para poco y 15% para nada.

**Tabla 17.**  
**¿Su trabajo sea reconocido por personal directivo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	2	10
Mucho	9	45
Poco	7	35
Nada	2	10
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 18 la pregunta; ¿Sea reconocido por sus compañeros? Se obtuvieron los siguientes resultados; 20% para demasiado, 20% para mucho, 35% para poco y 25% para nada.

**Tabla 18.**  
**¿Sea reconocido por sus compañeros?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	4	20
Mucho	4	20
Poco	7	35
Nada	5	25
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 19 la pregunta; ¿Su jefe inmediato muestre interés por sus expectativas en la organización y reconozca su trabajo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 20% para demasiado, 40% para mucho, 25% para poco y 15% para nada.

**Tabla 19.**  
**¿Su jefe inmediato muestre interés por sus expectativas en la organización y reconozca su trabajo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	4	20
Mucho	8	40
Poco	5	25
Nada	3	15
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 20 la pregunta; ¿Lo promocionen en otra área por el desempeño demostrado? Se obtuvieron los siguientes resultados; 20% para demasiado, 40% para mucho, 30% para poco y 10% para nada.

**Tabla 20.**  
**¿Lo promocionen en otra área por el desempeño demostrado?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	4	20
Mucho	8	40
Poco	6	30
Nada	2	10
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 21 la pregunta; ¿Su jefe inmediato haga de su conocimiento los nuevos proyectos en la organización? Se obtuvieron los siguientes resultados; 25% para demasiado, 30% para mucho, 35% para poco y 10% para nada.

**Tabla 21.**  
**¿Su jefe inmediato haga de su conocimiento los nuevos proyectos en la organización?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	5	25
Mucho	6	30
Poco	7	35
Nada	2	10
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 22 la pregunta; ¿Su jefe inmediato lo haga partícipe de los nuevos proyectos en la organización? Se obtuvieron los siguientes resultados; 20% para demasiado, 30% para mucho, 40% para poco y 10% para nada.

**Tabla 22.**  
**¿Su jefe inmediato lo haga partícipe de los nuevos proyectos en la organización?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	4	20
Mucho	6	30
Poco	8	40
Nada	2	10
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 23 la pregunta; ¿Su jefe inmediato considere los comentarios y sugerencias en el cambio de políticas o algún proyecto? Se obtuvieron los siguientes resultados; 25% para demasiado, 25% para mucho, 35% para poco y 15% para nada.

**Tabla 23.**  
**¿Su jefe inmediato considere los comentarios y sugerencias en el cambio de políticas o algún proyecto?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	5	25
Mucho	5	25
Poco	7	35

Nada	3	15
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 24 la pregunta; ¿Lo inviten a formar parte de equipos de trabajo para desarrollar algún proyecto específico que beneficie al Organismo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 20% para demasiado, 15% para mucho y 65% para poco.

**Tabla 24.**  
**¿Lo inviten a formar parte de equipos de trabajo para desarrollar algún proyecto específico que beneficie al Organismo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	4	20
Mucho	3	15
Poco	13	65
Nada	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 25 la pregunta; ¿Lo retroalimenten sobre los aciertos que arroja el trabajo que realiza? Se obtuvieron los siguientes resultados; 5% para demasiado, 40% para mucho, 40% para poco y 15% para nada.

**Tabla 25.**  
**¿Lo retroalimenten sobre los aciertos que arroja el trabajo que realiza?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	1	5
Mucho	8	40
Poco	8	40
Nada	3	15
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 26 la pregunta; En caso de cometer algún error ¿le permitieran explicar los motivos que lo llevaron a cometerlo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 10% para demasiado, 50% para mucho, 25% para poco y 15% para nada.

**Tabla 26.**

**En caso de cometer algún error ¿le permitieran explicar los motivos que lo llevaron a cometerlo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	2	10
Mucho	10	50
Poco	5	25
Nada	3	15
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 27 la pregunta; ¿Lo traten justamente al igual que a sus compañeros de trabajo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 30% para demasiado, 55% para mucho y 15% para poco.

**Tabla 27.**

**¿Lo traten justamente al igual que a sus compañeros de trabajo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	6	30
Mucho	11	55
Poco	3	15
Nada	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 28 la pregunta; ¿Le concedan el período completo de vacaciones? Se obtuvieron los siguientes resultados; 45% para demasiado, 35% para mucho y 20% para poco.

**Tabla 28.**

**¿Le concedan el período completo de vacaciones?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	9	45
Mucho	7	35
Poco	4	20
Nada	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 29 la pregunta; ¿Le respeten su horario de trabajo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 55% para demasiado, 40% para mucho y 5% para poco.

**Tabla 29.**  
**¿Le respeten su horario de trabajo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	11	55
Mucho	8	40
Poco	1	5
Nada	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 30 la pregunta; ¿Le comuniquen lo necesario para cumplir con su trabajo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 35% para demasiado, 50% para mucho y 15% para poco.

**Tabla 30.**  
**¿Le comuniquen lo necesario para cumplir con su trabajo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	7	35
Mucho	50	50
Poco	3	15
Nada	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 31 la pregunta; ¿Se realicen actividades sociales, deportivas, culturales, etc.? Se obtuvieron los siguientes resultados; 25% para demasiado, 50% para mucho, 20% para poco y 5% para nada.

**Tabla 31.**  
**¿Se realicen actividades sociales, deportivas, culturales, etc.?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	5	25
Mucho	10	50
Poco	4	20
Nada	1	5
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 32 la pregunta; ¿Lo traten con respeto y cortesía? Se obtuvieron los siguientes resultados; 50% para demasiado, 45% para mucho y 5% para poco.

**Tabla 32.**  
**¿Lo traten con respeto y cortesía?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	10	50
Mucho	9	45
Poco	1	5
Nada	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 33 la pregunta; ¿Lo capaciten en el desarrollo de sus habilidades laborales? Se obtuvieron los siguientes resultados; 25% para demasiado, 55% para mucho, 15% para poco y 5% para nada.

**Tabla 33.**  
**¿Lo capaciten en el desarrollo de sus habilidades laborales?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	5	25
Mucho	11	55
Poco	3	15
Nada	1	5
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 34 la pregunta; ¿Lo tomen en cuenta para realizar actividades adicionales que estén fuera de sus funciones habituales? Se obtuvieron los siguientes resultados; 5% para demasiado, 30% para mucho, 45% para poco y 20% para nada.

**Tabla 34.**  
**¿Lo tomen en cuenta para realizar actividades adicionales que estén fuera de sus funciones habituales?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	1	5
Mucho	6	30
Poco	9	45
Nada	4	20
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 35 la pregunta; ¿Le permitan tener actividades más complejas para mejorar su desempeño laboral? Se obtuvieron los siguientes resultados; 10% para demasiado, 55% para mucho, 25% para poco y 10% para nada.

**Tabla 35.**  
**¿Le permitan tener actividades más complejas para mejorar su desempeño laboral?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	2	10
Mucho	11	55
Poco	5	25
Nada	2	10
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 36 la pregunta; ¿Le permitan tener actividades más complejas para mejorar su desempeño laboral? Se obtuvieron los siguientes resultados; 20% para demasiado, 65% para mucho, 10% para poco y 5% para nada.

**Tabla 36.**  
**¿Le permitan tomar decisiones dentro de su ámbito de competencia?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	4	20
Mucho	13	65
Poco	2	10
Nada	1	5
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 37 la pregunta; ¿Lo capaciten sobre nuevas políticas o programas implementados? Se obtuvieron los siguientes resultados; 15% para demasiado, 45% para mucho, 25% para poco y 15% para nada.

**Tabla 37.**  
**¿Lo capaciten sobre nuevas políticas o programas implementados?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	3	15
Mucho	9	45
Poco	5	25
Nada	3	15

Total	20	100
-------	----	-----

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 38 la pregunta; ¿Le permitan contar con un trabajo estable? Se obtuvieron los siguientes resultados; 60% para demasiado y 40% para mucho.

**Tabla 38.**  
**¿Le permitan contar con un trabajo estable?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Demasiado	12	60
Mucho	8	40
Poco	0	0
Nada	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 39 la pregunta; ¿Considera favorable el cambio de administración para mejorar la situación laboral en la organización? Se obtuvieron los siguientes resultados; 60% dijeron que Si el 30% que No.

**Tabla 39.**  
**¿Considera favorable el cambio de administración para mejorar la situación laboral en la organización?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Si	14	70
No	6	30
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 40 la pregunta; ¿Se siente satisfecho en su trabajo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 85% dijeron que Si el 15% que No.

**Tabla 40.**  
**¿Se siente satisfecho en su trabajo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Si	17	85
No	3	15
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 41 la pregunta; ¿Cómo considera la relación con su jefe? Se obtuvieron los siguientes resultados; 30% para excelente, 45% para buena, 20% para regular y 5% para mala.

**Tabla 41.**  
**¿Cómo considera la relación con su jefe?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Excelente	6	30
Buena	9	45
Regular	4	20
Mala	1	5
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 42 la pregunta; ¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 35% para excelente, 50% para buena y 15% para regular.

**Tabla 42.**  
**¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Excelente	7	35
Buena	10	50
Regular	3	15
Mala	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 43 la pregunta; ¿Cómo considera el ambiente donde usted labora? (iluminación, ventilación, mobiliario de oficina, equipo y herramientas de trabajo, etc.) Se obtuvieron los siguientes resultados; 15% para excelente, 35% para buena y 50% para regular.

**Tabla 43.**  
**¿Cómo considera el ambiente donde usted labora? (iluminación, ventilación, mobiliario de oficina, equipo y herramientas de trabajo, etc.)**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Excelente	3	15
Buena	7	35

Regular	10	50
Mala	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

En la tabla 44 la pregunta; Independientemente de las condiciones físicas del lugar donde labora, ¿Se sentiría satisfecho si su trabajo es reconocido y tomado en cuenta para mejorar su desempeño y calidad de vida? Se obtuvieron los siguientes resultados; 80% dijeron que Si el 20% que No.

**Tabla 44.**  
**Independientemente de las condiciones físicas del lugar donde labora, ¿Se sentiría satisfecho si su trabajo es reconocido y tomado en cuenta para mejorar su desempeño y calidad de vida?**

	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Si	16	80
No	4	20
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del COBAEM 31

#### **4.2.2 Resultados de nivel de ausentismo laboral encontrado en los docentes del COBAEM 31 periodo 2018 – 2019**

La siguiente tabla presenta los resultados obtenidos de viva voz de los docentes en la cual se encontró que la muestra

**Imagen 10.**  
**Resultados del instrumento para medir la variable ausentismo laboral**

Profesor	INASISTENCIAS															
	2018 - A	Salud	Maternidad	Otro	2018 - B	Salud	Maternidad	Otro	2019 - A	Salud	Maternidad	Otro	2019 - B	Salud	Maternidad	Otro
S1	NO				NO				NO				NO			
S2	NO				NO				NO				NO			
S3	Si	X			Si	X			NO				NO			
S4	Si			X	Si			X	Si	X			Si	X		
S5	Si			X	Si			X	Si	X			Si			X
S6	NO				NO				NO				NO			
S7	Si		X		Si		X		NO				NO			
S8	Si			X	Si			X	Si			X	NO			
S9	NO				NO				NO				NO			
S10	NO				NO				NO				NO			
S11	Si			X	Si	X			Si			X	NO			
S12	NO				NO				NO				NO			
S13	NO				NO				NO				NO			
S14	NO				NO				NO				NO			
S15	NO				NO				NO				NO			
S16	NO				NO				NO				NO			
S17	NO				NO				NO				NO			
S18	NO				NO				NO				NO			
S19	NO				NO				NO				NO			
S20	NO				NO				NO				NO			

**Fuente: resultados con base en percepción de la muestra**

En la imagen 3 se puede observar los resultados del instrumento para poder medir la variable ausentismo laboral. El 30% de los docentes indican que sí tuvieron alguna inasistencia en los cuatro periodos estudiados, mientras el otro 70% señala que no tuvieron ninguna inasistencia.

A continuación se realizará una comparación de cada docente sobre las inasistencias que mencionaron mediante el formulario y el reporte de inasistencias de la subdirección administrativa del COBAEM 31.

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S1 no tiene ninguna inasistencia, sin embargo, en la tabla 45 señala que en el año 2018 acumulo 32 horas como falta. Además con las inasistencias arroja 4 días económicos más su día de cumpleaños haciendo una sumatoria de 5 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 45.**  
**Reporte de incidencia del docente S1 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero								22	
Febrero									
Marzo	6 y 23	1							
Abril	13 y 20	1		25					
Mayo	11, 18 y 25	3							
Junio	1-8-15-22-29	5							
Julio	6-13-27	8		04					
Agosto	14-22	2							
Septiembre	26	1		11					
Octubre	2-3-10	3							
Noviembre	14-21-26	3		13					
Diciembre	05-12-14 y 19	5							

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S1 no reporta ninguna inasistencia, pero al contrario en la tabla 46 acumulo 10 horas como falta. Además con las inasistencias arroja 4 días económicos, 1 de fecha sindical más su día de cumpleaños haciendo una sumatoria de 6 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 46.**  
**Reporte de incidencia del docente S1 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero				19				22	
Marzo				26					
Abril									
Mayo									
Junio	07 y 12	6		11					
Julio									
Agosto	14	1							
Septiembre					27				
Octubre	02	1							
Noviembre	20 y 27	2		6					
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S2 no tiene ninguna inasistencia, sin embargo en la tabla 47 señala que en el año 2018 arroja 8 días económicos más su día de cumpleaños, haciendo una sumatoria de 9 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 47.**  
**Reporte de incidencia del docente S2 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero				16					
Febrero				8					

Marzo								
Abril								
Mayo				8				
Junio				5				
Julio				9				
Agosto				29				
Septiembre				5			10	
Octubre								
Noviembre								
Diciembre				12				

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S2 no reporta ninguna inasistencia, pero al contrario en la tabla 48 señala que acumulo 1 hora como falta. Además con las inasistencias arroja 9 días económicos, 1 de fecha sindical más su día de cumpleaños haciendo una sumatoria de 11 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 48.**  
**Reporte de incidencia del docente S2 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo									
Abril				2					
Mayo				21 y 29					
Junio				5					
Julio				23					
Agosto				20					
Septiembre					27			13	

Octubre				22				
Noviembre	25	1		14				
Diciembre				10				

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S3 si tuvo inasistencia por salud en el año 2018 y efectivamente en la tabla 49 señala que se ausento 8 días por consulta médica. Además en este informe se reportan 9 días económicos, su día de cumpleaños, un día de comisión, una hora que faltó el día 14 de setiembre. Adicionalmente se detecta sus incapacidades en el mes de mayo, julio, agosto y octubre. Haciendo una sumatoria de 57 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 49.**  
**Reporte de incidencia del docente S3 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero								11	
Febrero									
Marzo				06					
Abril				10, 17, 25					
Mayo						29	11, 22 - 28		
Junio						07			
Julio				3		05 y 11	12 Jul al 08		
Agosto				29		23	Ago		
Septiembre	14	1		12					
Octubre				31		11	19		
Noviembre			28			14			
Diciembre				12		18			

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S3 no reporta ninguna inasistencia, pero al contrario en la tabla 50 señala arroja 9 días económicos, 2 días de comisión, 1 día de cumpleaños, 4 días de consulta médica y 3 días de incapacidad. Sumando un total de 19 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 50.**  
**Reporte de incidencia del docente S3 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero								11	
Febrero									
Marzo				6 y 12		13			
Abril			10	03					
Mayo									
Junio									
Julio				03					
Agosto						13 y 21			
Septiembre				05			24 al 27		
Octubre				17 y 31					
Noviembre			26	29		22			
Diciembre				12					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el S4 si tuvo inasistencia por otros motivos (Comisión sindical) en el año 2018 y efectivamente en la tabla 51 señala que se ausento 17 días por Motivos sindicales. Además en este informe se reportan 4 días económicos, 7 días de comisión, un día por consulta médica. Sumando 32 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 51.**  
**Reporte de incidencia del docente S4 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero			23		09				
Marzo			08	12					
Abril			11		12, 18, 19				
Mayo					02, 03, 23, 29 al 31				
Junio				20 y 27	01				
Julio				11	09 y 11				
Agosto						20			
Septiembre			06						
Octubre			04, 26		05, 10, 12				
Noviembre					05 y 14				
Diciembre			07		03 y 18				

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S4 reporta inasistencias por salud y efectivamente en la tabla 52 muestran 2 días de consulta médica (Julio y agosto). Adicionalmente en este informe se reportan 2 horas como falta. Además señalan 6 días de comisión, 4 días con relación al sindicato y finalmente un día de incapacidad. Sumando un total de 18 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 52.**  
**Reporte de incidencia del docente S4 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo	11	1							
Abril			10						
Mayo			02, 03, 09	23					
Junio	03	1		26					
Julio			03			02			
Agosto			23	14 y 22		21			
Septiembre					11, 25 y 27		30		
Octubre				21					
Noviembre									
Diciembre					17				

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S5 si tuvo inasistencia por día económico en el año 2018 y ciertamente en la tabla 53 muestra que el 13 de febrero solicito este apoyo. Además en este informe se reporta su día de cumpleaños. Sumando 2 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 53.**  
**Reporte de incidencia del docente S5 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero				13					
Marzo									

Abril									
Mayo									
Junio									
Julio									
Agosto								14	
Septiembre									
Octubre									
Noviembre									
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S5 reporta que sí tuvo inasistencia por día económico y ciertamente en la tabla 54 muestra que el 22 de agosto solicito este apoyo. Además señalan 3 días por comisión sindical y su fecha de cumpleaños. Sumando un total de 5 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 54.**  
**Reporte de incidencia del docente S5 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo									
Abril									
Mayo									
Junio									
Julio									
Agosto				22				14	
Septiembre					27				
Octubre									

Noviembre					20 y 21				
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S6 no tiene ninguna inasistencia, sin embargo en la tabla 55 señala que en el año 2018 arroja 5 días económicos, 1 día de comisión y su día de cumpleaños, sumando 7 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 55.**  
**Reporte de incidencia del docente S6 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero				08					
Marzo									
Abril									
Mayo									
Junio									
Julio								26	
Agosto				15					
Septiembre									
Octubre				24					
Noviembre			28	21					
Diciembre				12					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S6 no reporta ninguna inasistencia pero al contrario en la tabla 56 acumuló 14 horas como falta. Además con las inasistencias arroja 5 días económicos, 1 fecha sindical, su día de cumpleaños y 6 días de comisión. Sumando 12 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 56.**  
**Reporte de incidencia del docente S6 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero			21 al 25						
Febrero			20						
Marzo	13	1							
Abril				10					
Mayo									
Junio	26	1							
Julio									
Agosto									
Septiembre				11	27				
Octubre	16 y 28	4		23					
Noviembre	13 y 27	4		20					
Diciembre	16	4		18					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que la docente S7 si tuvo inasistencia por licencia de maternidad en el año 2018 y efectivamente en la tabla 57 señala que del 27 de junio al 27 de septiembre y del 01 al 08 de octubre la docente si solicito esta prestación. Asimismo en este informe se reporta la acumulación de 2 horas como falta, 7 días económicos, 3 días de consulta médica, 2 días de comisión y su día de cumpleaños. Sumando 77 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 57.**  
**Reporte de incidencia del docente S7 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo				07 y 08					
Abril						17		09	
Mayo				11		09			
Junio				07 y 20		13	27 y 28		
Julio									30 de Jun al
Agosto									27 de Sep
Septiembre									
Octubre	24	1	26	23			01 al 08		
Noviembre	23	1	15	22					
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 la docente S7 no reporta ninguna inasistencia pero al contrario en la tabla 58 arrojo en el reporte 10 días económicos, 2 días con tema sindical, su día de cumpleaños, 1 día de comisión y 2 días de consulta médica. Sumando 10 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 58.**  
**Reporte de incidencia del docente S7 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero				22					
Marzo				26					
Abril			10					09	
Mayo									
Junio				11 y 26					
Julio									
Agosto				14		21			
Septiembre				05,17,18	27 y 30				
Octubre						15			
Noviembre				29					
Diciembre				11					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S8 si tuvo inasistencia por días económicos en el año 2018 y efectivamente en la tabla 59 señala que tuvo 7 días económicos en los meses de febrero, marzo, abril, octubre y diciembre. Asimismo en este informe se reporta 1 día de comisión, 1 día de comisión sindical, 6 días de consulta médica, 1 día de incapacidad y su día de cumpleaños. Sumando 20 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 59.**  
**Reporte de incidencia del docente S8 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									

Febrero				28		26		
Marzo				14	16			
Abril				10,18 y 24				
Mayo						29		
Junio								
Julio								28
Agosto						30		
Septiembre			14					
Octubre				16		11,29,30		
Noviembre			13,28 y 29					
Diciembre			04	11			06	

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S8 reporta que si tuvo inasistencia por días económicos y ciertamente en la tabla 60 señala que tuvo 10 días económicos en los meses de febrero, abril, julio, septiembre, noviembre y diciembre. Asimismo en el informe se reporta 8 días de comisión, 4 días de comisión sindical, 13 días de consulta médica y su día de cumpleaños. Sumando 36 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 60.**  
**Reporte de incidencia del docente S8 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero			07, 21 al 25						
Febrero				12,26 y 27					
Marzo					15	27			
Abril				10		03			
Mayo									
Junio						05,12,20,25			

Julio			02	03	04		
Agosto					21		28
Septiembre			18	11 y 27	03		
Octubre					02,08,09,17		
Noviembre		21	06 y 27				
Diciembre		13	11 y 12				

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S9 no tiene ninguna inasistencia, sin embargo en la tabla 61 señala que en el año 2018 acumulo 33 horas como falta. Asimismo en el reporte de incidencias arroja 4 días económicos y un día de comisión, haciendo una sumatoria de 5 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 61.**  
**Reporte de incidencia del docente S9 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero			30	16					
Febrero	13	1							
Marzo	20	4							
Abril	09	5		24					
Mayo	07	2							
Junio	19	1							
Julio									
Agosto	13	1							
Septiembre	05	4							
Octubre	01,08,10	13							
Noviembre	05	1		28					
Diciembre	17	1		03					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S9 no reporta ninguna inasistencia, pero al contrario en la tabla 62 acumuló 27 horas como falta. Además con las inasistencias arroja 1 día económico, 1 de fecha sindical más su día de cumpleaños haciendo una sumatoria de 3 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 62.**  
**Reporte de incidencia del docente S9 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero	23	4							
Febrero	20	4							
Marzo	25 y 26	7							
Abril									
Mayo	20,27	2							
Junio	17,19,24,26	4							
Julio	22	1							
Agosto	28	1						21	
Septiembre				25	27				
Octubre	02,09,23,30	4							
Noviembre									
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S10 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 63 señala que solicito 4 días económicos, le asignaron 12 días de comisión, 3 días atendió asuntos sindicales y su día de cumpleaños. Sumando 20 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 63.**  
**Reporte de incidencia del docente S10 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero			23	15 y 21					
Marzo			12						
Abril			11						
Mayo			18						
Junio									
Julio			03						
Agosto								31	
Septiembre									
Octubre			04 y 26	25					
Noviembre			01,05,21,28	06	14 y 22				
Diciembre			07		03				

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S10 no reporta ninguna inasistencia, pero al contrario en la tabla 64 arroja 8 días económicos, 10 días de comisión, 2 días atendiendo asuntos sindicales, 3 días de consulta médica y su día de cumpleaños. Sumando un total de 24 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 64.**  
**Reporte de incidencia del docente S10 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero			14	9					
Febrero									
Marzo				27		28			

Abril			29		05			
Mayo			28	29		03		
Junio			24	25,26,27				
Julio								
Agosto							26	
Septiembre					27			
Octubre			10 y 16	24 y 30				
Noviembre			15 y 20					
Diciembre			18 y 19			03		

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S11 reportó que si tuvo inasistencias en el año 2018 por días económicos (congreso en Xalapa, Veracruz) y por consulta médica y ciertamente en la tabla 65 señala que solicitó 6 días económicos y un día de consulta médica. Por otro lado acumuló 24 horas como faltas, 1 día de servicios sindicales y su fecha de cumpleaños. Sumando 09 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 65.**  
**Reporte de incidencia del docente S11 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero	15 y 27	2							
Marzo				05,06,22					
Abril	13	1		26					
Mayo	17,22,31	3						03	
Junio	07,12,19,26	4		21					
Julio	03	1							
Agosto	29	1							
Septiembre	07,14,21,28	4				05			

Octubre	05,10,12	3		17	26			
Noviembre	09,14,28,30	4						
Diciembre	14	1						

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S11 reportó que si tuvo inasistencias por días económicos (participó en congreso) y ciertamente en la tabla 66 señala que solicitó 7 días económicos. Por otro lado acumuló 12 horas como faltas, 1 día de servicios sindicales. 1 día de consulta médica y su fecha de cumpleaños. Sumando 10 días de ausentismo laboral de forma justificada

**Tabla 66.**  
**Reporte de incidencia del docente S11 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero	11	1							
Febrero	25	1		13					
Marzo				27					
Abril				10		08			
Mayo	20,29	3						08	
Junio	10	1		05 y 24					
Julio	03,24,29	3							
Agosto	19	1							
Septiembre				12	27				
Octubre	08	1							
Noviembre				05					
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S12 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 67 señala que solicito 6 días económicos y le asignaron 1 día de comisión. Sumando 7 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 67.**  
**Reporte de incidencia del docente S12 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo			14	21					
Abril									
Mayo				22					
Junio				12					
Julio									
Agosto									
Septiembre				04 y 18					
Octubre				30					
Noviembre									
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S12 no tuvo ninguna inasistencia, pero en la tabla 68 señala que solicito 9 días económicos y le asignaron 1 día de comisión sindical más su día de cumpleaños. Sumando 11 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 68.**  
**Reporte de incidencia del docente S12 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta medica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Febrero									

Marzo				26				12	
Abril				03 y 09					
Mayo				22					
Junio									
Julio				05					
Agosto									
Septiembre				24	27				
Octubre				22					
Noviembre				20					
Diciembre				03					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S13 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 69 señala que solicitó 1 día económico y le asignaron 4 días de comisión más su día de cumpleaños. Sumando 6 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 69.**  
**Reporte de incidencia del docente S13 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo									
Abril									
Mayo									
Junio									
Julio			06						
Agosto									
Septiembre									

Octubre			26					
Noviembre			01 y 29	15				
Diciembre								13

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S13 no tuvo ninguna inasistencia, pero en la tabla 70 señala que solicitó 2 días económicos, 1 día de comisión sindical, dos días de incapacidad más su día de cumpleaños. Sumando 6 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 70.**  
**Reporte de incidencia del docente S13 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo									
Abril									
Mayo				23					
Junio				13					
Julio									
Agosto									
Septiembre					27				
Octubre									
Noviembre							14 y 15		
Diciembre								13	

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S14 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 71 acumuló 6 horas como faltas y por otra parte le asignaron un día de comisión. Cabe destacar que el docente se incorporó en agosto de 2018 y es por eso que presenta el mínimo de incidencias.

**Tabla 71.**  
**Reporte de incidencia del docente S14 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Agosto									
Septiembre	11 y 21	2							
Octubre									
Noviembre	21	1	14						
Diciembre	03 y 05	3							

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S14 no tuvo ninguna inasistencia, pero en la tabla 72 señala que acumuló 1 hora como falta.

El docente no presenta faltas de forma justificada.

**Tabla 72.**  
**Reporte de incidencia del docente S14 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Febrero									
Marzo									
Abril									
Mayo									
Junio									
Julio									
Agosto									
Septiembre									
Octubre									
Noviembre									
Diciembre	11	1							

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S15 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 73 señala que solicitó 7 días económicos y 5 días por licencia de paternidad. Sumando 12 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 73.**  
**Reporte de incidencia del docente S15 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									12 al 16
Febrero									
Marzo				08					
Abril				26					
Mayo				29					
Junio									
Julio				03					
Agosto									
Septiembre				05					
Octubre				24					
Noviembre				14					
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S15 no tuvo ninguna inasistencia, pero en la tabla 74 señala que acumuló 1 hora como falta. En la misma tabla de reporta 5 días económicos, un día sindical más su día de cumpleaños. Sumando 7 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 74.**  
**Reporte de incidencia del docente S15 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero								31	
Febrero									
Marzo				21					
Abril				03					
Mayo									
Junio									
Julio									
Agosto									
Septiembre				12	27				
Octubre				08					
Noviembre	08	1		27					
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S16 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 75 señala que solicitó 10 días económicos y le asignaron 3 días de comisión más su fecha de cumpleaños. Sumando 14 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 75.**  
**Reporte de incidencia del docente S16 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo				21 y 22					

Abril								23	
Mayo			25 y 29						
Junio				05					
Julio									
Agosto									
Septiembre				06,25,26,27					
Octubre				18 y 23					
Noviembre			29						
Diciembre				04					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S16 no tuvo ninguna inasistencia, pero en la tabla 76 reporta 10 días económicos, un día sindical, 8 días de comisión, dos días de consulta médica más su día de cumpleaños. Sumando 22 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 76.**  
**Reporte de incidencia del docente S16 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacida d	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero			21 al 25						
Febrero			18						
Marzo				26 y 28					
Abril			10	09					
Mayo								02	
Junio				11		12			
Julio						02			
Agosto				14					
Septiembre				17 y 24	27				
Octubre				10,22,23					
Noviembre			26						

Diciembre									
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S17 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 77 señala que solicitó 8 días económicos y le asignaron 1 día de comisión más su fecha de cumpleaños. Sumando 10 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 77.**  
**Reporte de incidencia del docente S17 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero				21					
Marzo				21					
Abril									
Mayo				17				21	
Junio				20					
Julio			09						
Agosto									
Septiembre				11					
Octubre				03 y 31					
Noviembre									
Diciembre				18					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S17 no tuvo ninguna inasistencia, pero en la tabla 78 reporta 6 días económicos, un día sindical más su día de cumpleaños. Sumando 8 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 78.**  
**Reporte de incidencia del docente S17 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero				15					
Febrero									
Marzo				13 y 26					
Abril									
Mayo								21	
Junio				26					
Julio									
Agosto									
Septiembre					27				
Octubre				17					
Noviembre									
Diciembre				10					

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S18 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 79 señala que solicitó 6 días económicos y le asignaron 1 día de comisión más su fecha de cumpleaños. Sumando 8 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 79.**  
**Reporte de incidencia del docente S18 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero			16	23					
Febrero									
Marzo									

Abril								
Mayo				22				
Junio							25	
Julio								
Agosto								
Septiembre				06 y 18				
Octubre				18 y 25				

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S18 no tuvo ninguna inasistencia, pero en la tabla 80 reporta 6 días económicos, un día sindical más su día de cumpleaños. Sumando 8 días de ausentismo laboral de forma justificada.

**Tabla 80.**  
**Reporte de incidencia del docente S18 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero				14 y 21					
Marzo									
Abril				03					
Mayo				30					
Junio				27				24	
Julio									
Agosto				15					
Septiembre					27				
Octubre									
Noviembre									
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S19 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018 y 2019 y ciertamente en la tabla 81 y 82 no muestra ningún tipo de incidencia en el periodo comprendido.

**Tabla 81.  
Reporte de incidencia del docente S19 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo									
Abril									
Mayo									
Junio									
Julio									
Agosto									
Octubre									
Noviembre									
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

**Tabla 82.  
Reporte de incidencia del docente S19 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo									
Abril									
Mayo									
Junio									

Julio								
Agosto								
Septiembre								
Octubre								
Noviembre								
Diciembre								

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Aunque en la imagen 10 se muestra que el docente S20 no tuvo ninguna inasistencia para el año 2018, pero en la tabla 83 señala que solicitó 4 días económicos y le asignaron 4 días de comisión, 1 día por asuntos sindicales más su fecha de cumpleaños. Sumando 10 días de ausentismo laboral de forma justificada. Por otro lado en la misma tabla indica que acumuló 2 horas como falta.

**Tabla 83.**  
**Reporte de incidencia del docente S20 en el año 2018**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero									
Febrero									
Marzo	15	1	01	15 y 28					
Abril				21					
Mayo									
Junio				27	05				
Julio									
Agosto	16	1						21	
Septiembre									
Octubre									
Noviembre			13,14,28						
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Con respecto al año 2019 el docente S20 no tuvo ninguna inasistencia, pero en la tabla 84 reporta 4 días económicos, un día sindical más su día de cumpleaños. Sumando 6 días de ausentismo laboral de forma justificada. Por otro lado en la misma tabla indica que acumulo 2 horas como falta.

**Tabla 84.**  
**Reporte de incidencia del docente S20 en el año 2019**

Periodo	Día	Hora	Día de comisión	Día económico	Comisión sindical	Consulta médica	Incapacidad	Fecha de cumpleaños	Otros
Enero				09					
Febrero									
Marzo				27					
Abril				11					
Mayo	14	1							
Junio									
Julio									
Agosto									
Septiembre	04	1			27			19	
Octubre									
Noviembre				13					
Diciembre									

Fuente: Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM

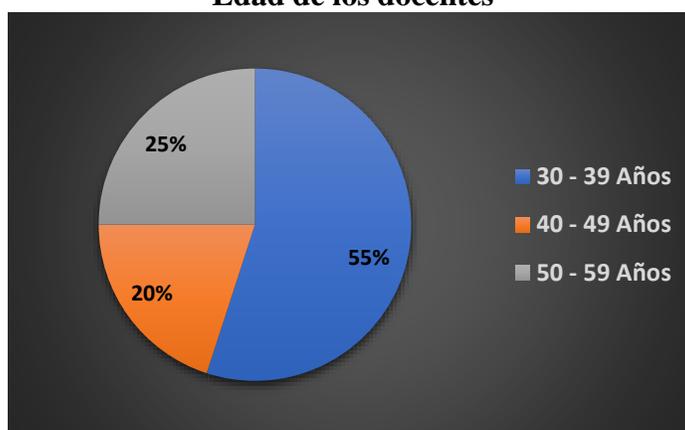
## 4.3 Análisis

### 4.3.1 Análisis de la motivacion

Para este apartado se presenta un análisis mediante graficas más relevantes de la problemática de esta investigación.

En la gráfica 1 de los 20 encuestados, en edad nos indica que 11 docentes (55%) tienen de 30 a 39 años, 4 (20%) de 40 a 49 y 5 (25%) de 50 a 59 años.

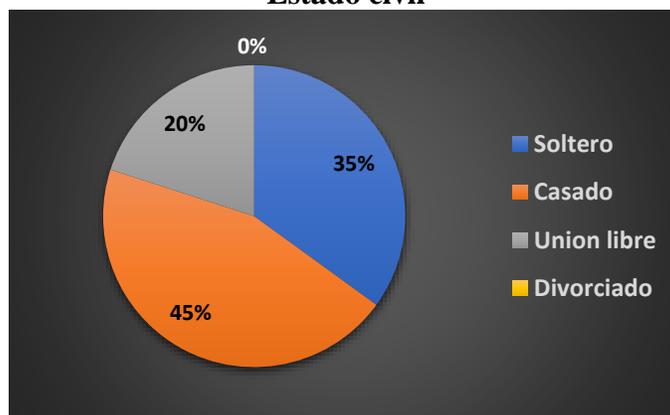
**Gráfica 1.**  
**Edad de los docentes**



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario para los docentes del COBAEM 31

En la gráfica 2 de los 20 encuestados, en estado civil nos indica que 7 docentes (35%) están solteros, 9 (45%) son casados, 4 (20%) están en unión libre y ningún docente está divorciado.

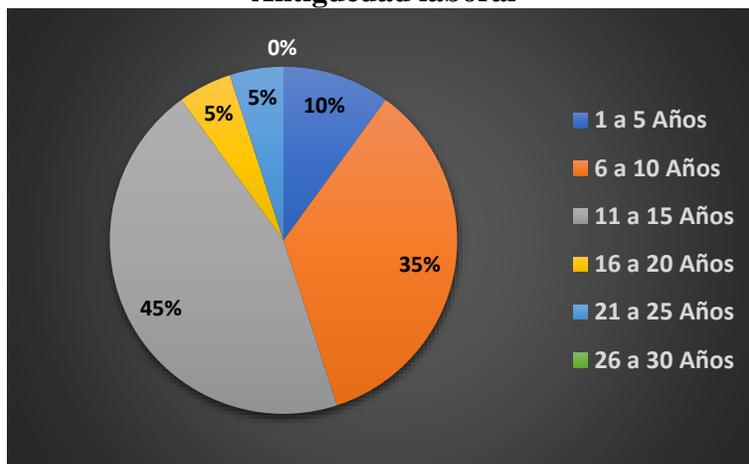
**Gráfica 2.**  
**Estado civil**



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario para los docentes del COBAEM 31

En la gráfica 3 de los 20 encuestados, en antigüedad laboral indica que 2 docentes (10%) han laborado de 1 a 5 años, 7 docentes (35%) de 6 a 10 años, 9 docentes (45%) de 11 a 15 años, 1 docente (5%) 16 a 20 años y 1 docente (5%) de 21 a 25 años.

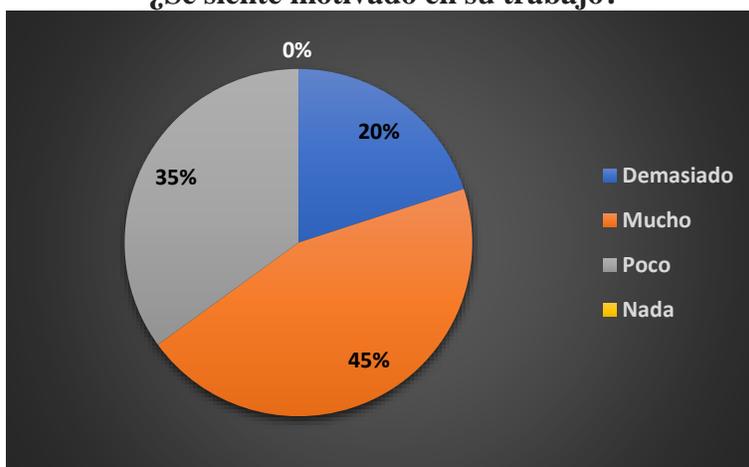
**Gráfica 3.**  
**Antigüedad laboral**



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario para los docentes del COBAEM 31

En la gráfica 4 se presentan los análisis obtenidos a la pregunta ¿Se siente motivado en su trabajo? Obtenido los siguientes porcentajes; 20% para demasiado, 45% para mucho, 35% para poco.

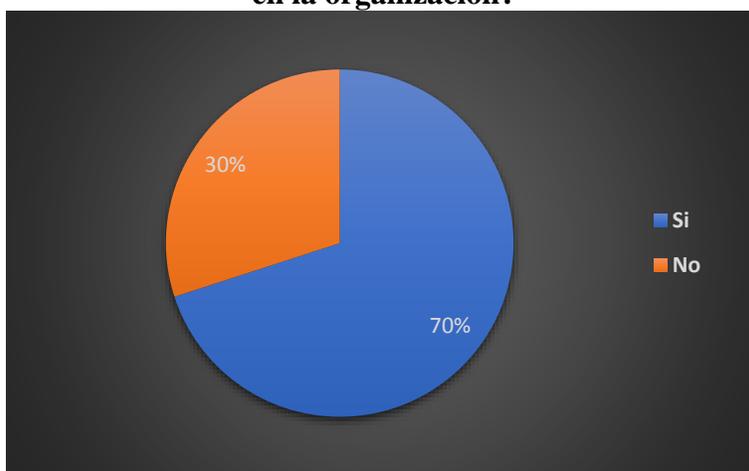
**Gráfica 4.**  
**¿Se siente motivado en su trabajo?**



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario para los docentes del COBAEM 31

En la gráfica 5 la pregunta; ¿Considera favorable el cambio de administración para mejorar la situación laboral en la organización? Se obtuvieron los siguientes resultados; 60% dijeron que Si el 30% que No.

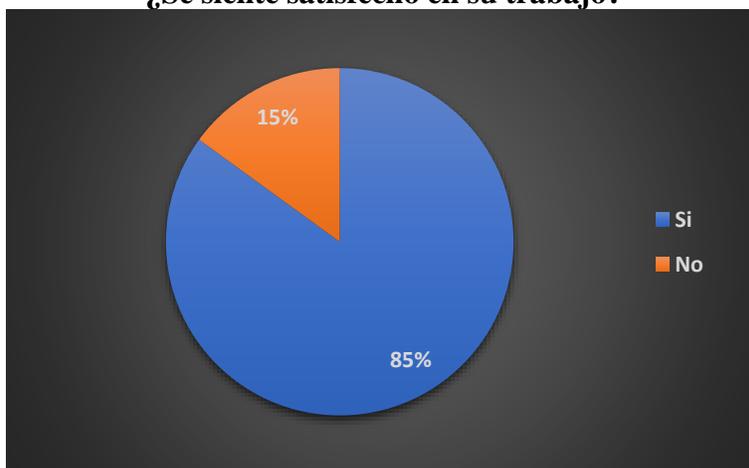
**Gráfica 5.**  
**¿Considera favorable el cambio de administración para mejorar la situación laboral en la organización?**



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario para los docentes del COBAEM 31

En la gráfica 6 la pregunta; ¿Se siente satisfecho en su trabajo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 85% dijeron que Si el 15% que No.

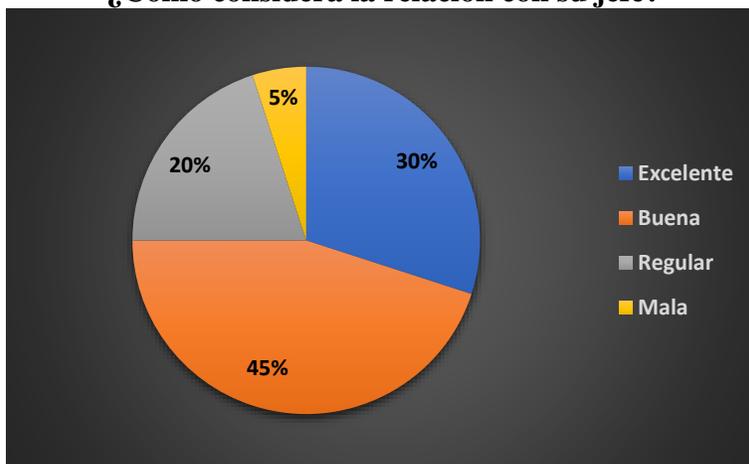
**Gráfica 6.**  
**¿Se siente satisfecho en su trabajo?**



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario para los docentes del COBAEM 31

En la gráfica 7 la pregunta; ¿Cómo considera la relación con su jefe? Se obtuvieron los siguientes resultados; 30% para excelente, 45% para buena, 20% para regular y 5% para mala.

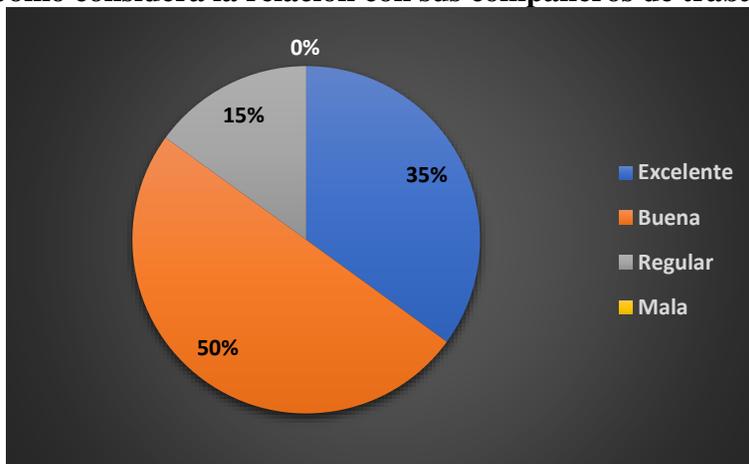
**Gráfica 7.**  
**¿Cómo considera la relación con su jefe?**



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario para los docentes del COBAEM 31

En la gráfica 8 la pregunta; ¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo? Se obtuvieron los siguientes resultados; 35% para excelente, 50% para buena y 15% para regular.

**Gráfica 8.**  
**¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo?**



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario para los docentes del COBAEM 31

## 4.3.2 Análisis del ausentismo laboral

### 4.3.2.1 Análisis comparativo

En la tabla 85 se muestra la comparación de las faltas justificadas por día de los años 2018 y 2019 de los docentes del COBAEM 31.

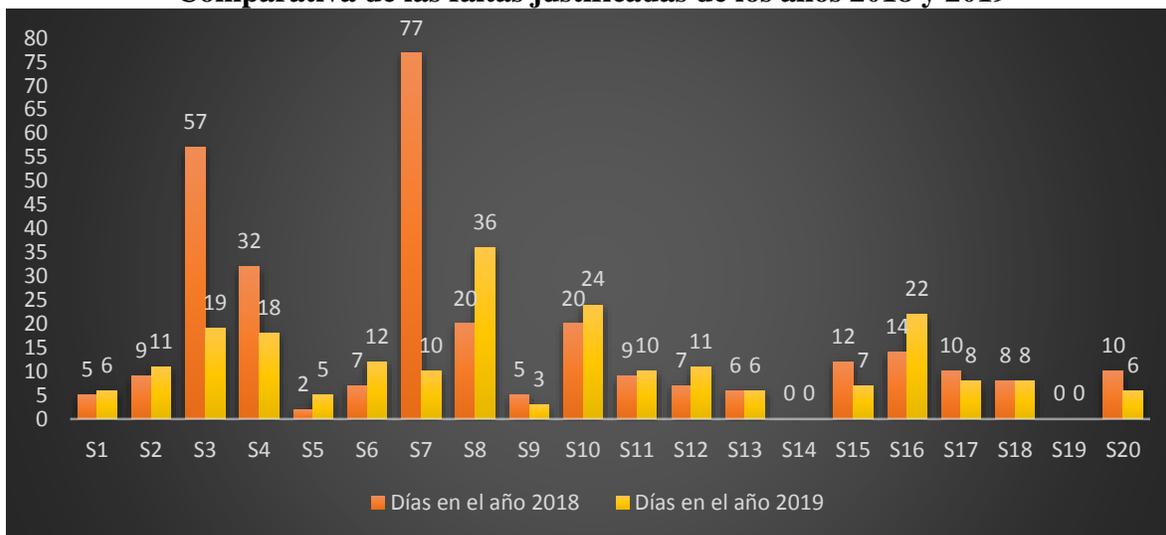
**Tabla 85.**  
**Comparativa de las faltas justificadas de los años 2018 y 2019**

Docente	Días en el año 2018	Días en el año 2019
S1	5	6
S2	9	11
S3	57	19
S4	32	18
S5	2	5
S6	7	12
S7	77	10
S8	20	36
S9	5	3
S10	20	24
S11	9	10
S12	7	11
S13	6	6
S14	0	0
S15	12	7
S16	14	22
S17	10	8
S18	8	8
S19	0	0
S20	10	6

Fuente: Elaboración con base en el Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

Se detecta que el 45% de los docentes aumentaron el número de inasistencias en los periodos comprendidos, el 35% disminuyó, el 10% se mantienen con los mismos días y el otro 10% no presentan ninguna inasistencia. En la gráfica 9 se representa la comparación de las inasistencias justificadas de los años 2018 y 2019.

**Gráfica 9.**  
**Comparativa de las faltas justificadas de los años 2018 y 2019**



**Fuente:** Elaboración con base en el Reporte de incidencias 2018 – 2019 del COBAEM 31

### ¿Cómo repercute la motivación en el ausentismo laboral?

Valdés (2021) menciona que la motivación es uno de los aspectos psicológicos más afines con el desarrollo humano. Se caracteriza no como un rasgo de personalidad, sino como las personas interactúan con las circunstancias, por lo que varía de una persona a otra y puede cambiar en momentos diferentes y situaciones.

Martin y Sabaté (1983) afirman que el ausentismo laboral es aquella conducta social que consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, sea de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben enmarcarse, como hecho social, dentro de su correspondiente contexto ideológico.

Dicho lo anterior se observa que la motivación es parte fundamental para que el personal docente se sienta satisfecho en su entorno laboral, tenga la categoría que tenga, ya que se debe cumplir con una meta para que se realice alguna actividad y poder obtener algún beneficio intrínseco o extrínseco y para esta investigación no repercute en el ausentismo

laboral porque hay situaciones ajenas a la institución y son situaciones que representan ausencias justificadas que reflejan ausentismo.

## **CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

La hipótesis planteada de si la motivación es una estrategia para minimizar el ausentismo laboral en una institución de educación media superior es rechazada, porque el docente puede estar motivado de manera intrínseca y/o extrínseca no afectando la motivación que imparte la institución.

De acuerdo con la investigación realizada en el COBAEM 31 se pudo observar que la motivación no es una estrategia para minimizar el ausentismo laboral en una institución de educación media superior porque hay factores y situaciones ajenas a la institución y que afectan directamente al docente y a su asistencia o inasistencia a sus actividades (días económicos, consultas médicas, enfermedades, licencias, permisos, comisiones sindicales etc.) situaciones que representan ausencias justificadas que reflejan ausentismo.

Durante el periodo de observación se logró identificar cuáles son las estrategias de motivación que utiliza el Colegio de Bachilleres del Estado de México COBAEM 31 siendo estas; bonos de puntualidad “mensual, semestral y anual” los cuales son una prestación laboral que se otorga a los trabajadores como recompensa por el cumplimiento de los horarios de trabajo que se maneja en la institución; la capacitación del docente que se da de manera periódica y que les permite adentrarse en los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y desarrollo de habilidades y capacidades docentes y actividades necesarias para cumplir con sus labores eficazmente en el salón de clases y la comunidad escolar; la publicación de forma mensual del cumpleaños del personal también se visualiza como

motivante derivado de que el docente se siente reconocido por parte de la institución incluyendo el mensaje que la dirección realiza en caso de ser necesario.

Después del análisis realizado a los instrumentos de evaluación y cumpliendo con los objetivos se pudo demostrar que las estrategias de motivación que utiliza el COBAEM 31 no necesariamente minimiza el ausentismo laboral dado que el personal docente puede sentirse motivado y satisfecho en su entorno laboral tenga la categoría que tenga, sin embargo hay factores externos que no controla la dirección del plantel y que tienen que ver con otro tipo de situaciones como; días económicos, consultas médicas, enfermedades, licencias, permisos, comisiones sindicales etc. Situaciones que evidencian que el ausentismo existe a pesar de que los docentes se sientan motivados.

Valdés (2021) menciona que la motivación es uno de los aspectos psicológicos más afines con el desarrollo humano. Se caracteriza no como un rasgo de personalidad, sino como las personas interactúan con las circunstancias, por lo que varía de una persona a otra y puede cambiar en momentos diferentes y situaciones.

Martin y Sabaté (1983) afirman que el ausentismo laboral es aquella conducta social que consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, sea de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben enmarcarse, como hecho social, dentro de su correspondiente contexto ideológico.

## **5.2 Recomendaciones**

Derivado de las conclusiones es pertinente dar las siguientes recomendaciones para motivar al docente de forma extrínseca:

- Los directivos pueden basarse en varios criterios tanto formales como informales, además de cumplir con las condiciones para recibir el premio con esta condición, debe otorgarse a los docentes con logros sobresalientes.

- La flexibilidad de horario es uno de los más amenos para el personal, ya que los docentes tendrán la oportunidad de comentar sobre su desglose de la carga de trabajo semanal para que puedan indicar cuántas horas por día trabajarán en función de su carga de trabajo del total de horas que tienen por semana.
- Informar a los docentes que sus propuestas de trabajos son atendidas y pueden aplicarse a medida que se desarrolla la motivación, para que los docentes sientan que sus propuestas no son en vano y que se están tomando en cuenta.
- El reconocimiento público en un acto simbólico que honra a quienes se destacan en una variedad de procesos administrativos, académicos, científicos, sociales, deportivos o culturales y honra a los maestros que tienen una amplia gama de experiencias y trayectorias educativas.
- Los directivos deben establecer estándares para decidir quién debe ser acreditado, y estos corresponden a ser transparentes y justos, basados en requisitos, políticas establecidas y plenamente divulgados para generar capital entre sus grupos.
- Dentro de la motivación intrínseca no es una recompensa por un mejor trabajo, sino una condición para el comportamiento del docente, enfatizando el respeto a la dignidad personal y profesional, promoviendo el trabajo en equipo, desarrollando la creatividad, la innovación, la orientación del trabajo de acuerdo con metas y direcciones y permitir la participación en la toma de decisiones.

## REFERENCIAS

### Referencias bibliográficas

- Ajello, A. M. (2003). *La motivación para aprender*. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.
- Andrade, S. (2001). *Administración: pensamiento y realidad*. México: UAM Xochimilco.
- Benavides L. J.L., (1992). Control y prevención del absentismo: La experiencia de Seat-Volkswagen, Madrid, España, Seminario sobre absentismo organizado por la revista *Capital Humano*
- Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., y Rodríguez, M. Á. M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*.
- Borgonovo, L., López, G., Rodríguez, K. (2007). *Estudio sobre rendimiento escolar y la motivación laboral de docentes*. Antigua Guatemala. Tesis no publicada, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA, 2007.
- Chiavenato I. (2000); *Administración De Recursos Humanos*; 5ª Edición: Editorial Mc Graw Hill; Colombia.
- Chiavenato I., (2007). *Administración De Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*, México, McGraw Hill
- Chiavenato I., (2009). *Gestión del talento humano*, Bogotá, McGraw Hill
- Chiavenato, I., y Brito, M. P. G. (2009). *Comportamiento organizacional*. New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
- Cortés Mejía, A. I. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Cruz, M., Perla, C. (2009) *Factores personales y profesionales relacionados con la motivación de los docentes*. Antigua Guatemala. Tesis no publicada, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA, 2009.

- Diccionario de la Lengua Española, (1970). Real Academia Española, México, Espasa – Calpe S.A
- Escobar, C., y Aguilar, R. (2002). *Motivación y conducta: sus bases biológicas*. México: El Manual Moderno.
- Flores, C. (1996) *Motivar a otros. Una experiencia fascinante*. Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL.
- Flores, M, Mejía, C., Muñoz, A. (2014) *Impacto de la violencia juvenil en la motivación hacia el trabajo de docentes del tercer ciclo de educación básica en el centro escolar República Oriental del Uruguay en Mejicanos: un estudio de caso*. Antiguo Cuscatlán. Tesis no publicada, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA
- Giovannone, P. M. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. Un estudio empírico*. Universidad Nacional de La Plata Facultad de Ciencias Económicas
- González J. T. y Rodríguez E. A., (2006). *Integración de recursos humanos*, México, Coordinación de Investigación Científica
- Hampton, D. (2011). *Definición de Dirección*. En S. H. Rodríguez, Fundamentos de gestión empresarial. México D.F: mexicana.
- Hampton, R (2000). *Administración*. Tercera edición. McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., y Slocum, J. W. (2002). *Administración*. Cengage Learning Editores, S.A. De C.V.
- Jiménez A. E., (2012). *Planeación e Integración de Recursos Humanos*, México, SUAyED
- Nova M. P., (1996). *El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo*, Madrid, España, Cuaderno de Relaciones Laborales
- Parada, J. (2017). *Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente*. Mundo Fesc.

- Razo, C. M. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Pearson Educación.
- Reeve, J. (2009). *Motivación y emoción*. México: Impresiones Editoriales I.F.T.S.A. de C.V
- Reyes P. A., (2009). *Administración de empresas: teoría y práctica*. Primera parte, México, LIMUSA
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*; Séptima edición. Editorial Mc Graw Hill,
- Robbins, S. (2004). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México
- Robbins, S. (2004). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Tsutsumi, R. (2014). *Exploring Japanese university EFL teacher motivation*. Journal of Pan-Pacific Association of Applied Linguistics. Journal of Pan-Pacific Association of Applied Linguistics.
- Universidad Nacional Autónoma De México, (2003). *Apuntes para la asignatura: Administración Básica I*, México, FCA

### Referencias electrónicas

- Argudo, C. (2018). *Etapas del proceso administrativo | Fases del proceso administrativo*. Recuperado 9 de julio de 2020, de <https://www.emprendepyme.net/etapas-del-proceso-administrativo.html>
- Barrett, B. (2018). *Evaluación de desempeño: que es y cómo funciona*. Recuperado 10 de julio de 2020, de <https://culture.rocks/es/blog/evaluacion-de-desempeno-como-funciona/>
- Callata Gallegos, Z. E., y Fuentes López, J. D. (2018). Motivación Laboral Y Desempeño Docente En La Facultad De Educación De La UNA - PUNO. *Revista de Investigaciones*, 7(2), 592–597. <https://doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>

- Davoglio, T. R., Spagnolo, C., y Santos, B. S. D. (2017). *Motivación para la permanencia en la profesión: la percepción de los docentes universitarios*. *Psicología Escolar e Educativa*, 21(2), 175–182. <https://doi.org/10.1590/2175-3539201702121099>
- Escalante, J. C. (2018). *Descripción del comportamiento laboral de los docentes universitarios*. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 41(1), 4-16. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7007146>
- Flores Espinoza, M. R. (2017). *Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 47(3–4), 141–154. <https://doi.org/10.48102/rlee.2017.47.3-4.139>
- Guerrero, M. J. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/24981>
- Hamou, Y., Sirit, Y. y Bellorin, M. (2005). *Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000–2002*. *Salud de los Trabajadores*, 13(2), 107–118. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839274005.pdf>
- Han, J., y Yin, H. (2016). *Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers*. *Cogent Education*, 3(1), 1217819. <https://doi.org/10.1080/2331186x.2016.1217819>
- Hernández Herrera, C. A. (2011). *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior*. *Investigación Administrativa*, 40-2, 1–12. <https://doi.org/10.35426/iav40n108.05>
- Hinchey, P. H. (2017). *Teacher Absenteeism in Charter and Traditional Public Schools*. *National Education Policy Center*, 1-10. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=ED583519>
- Inngresa. (2018). *Causas y costos del ausentismo laboral*. Inngresa. Recuperado 7 de febrero de 2022, de <https://inngresa.com/causas-costos-ausentismo-laboral/>
- Lee, M., y Goodman, C. (2015). Review of international research on factors underlying teacher absenteeism. National Center for Education Evaluation and Regional

- Assistance, 1-8. Recuperado de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.832.7220&rep=rep1&type=pdf>
- Lexico Dictionaries, (2020). *Spanish Dictionary, Translations, & Grammar Help*. Recuperado el día: 11 de Abril de 2020, de <https://www.lexico.com/es>
- López J. F., (2020). *Proceso Administrativo - Qué Es, Definición Y Concepto*. Recuperado el día: 10 de Abril de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Lussier, R. & Achua, C. (2002). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México. Internacional Thomson Editores, S.A.
- Macías, C. (2016). *Capacitación y desarrollo personal*. Recuperado 10 de julio de 2020, de <https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-y-desarrollo-personal/>
- Mazo G, D. A., y Barrera R, L. M. (2016). *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería*, Fundación Clínica del Norte, 2013-2014. CES Salud Pública, 7(1), 3-16. <https://doi.org/10.21615/cessp.7.1.1>
- Mesa M. F. R. y Kaempffer R. A. M. (2004). *30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas*. Recuperado de 22 de julio de 2020, de <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872004000900012>
- Miller, R. T., Murnane, R. J., y Willett, J. B. (2008). *Efectos del ausentismo en la productividad de los maestros*. Revista Internacional del Trabajo, 127(1), 79-98. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2008.00024.x>
- Mintrop, R., & Ordenes, M. (2017). *Teacher work motivation in the era of extrinsic incentives: Performance goals and pro-social commitments in the service of equity*. *education policy analysis archives*, 25, 44. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2482>
- Naranjo Pereirá, M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación, 33(2), 153–170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

- Páez Chacha, E. D. C. (2011). *La motivación y el ausentismo laboral del personal docente de Un Instituto Tecnológico Superior de San Andrés Tuxtla*. XV congreso internacional de investigación en ciencias administrativas, 354–375. [http://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/12\\_20\\_motivacion\\_y\\_ausentismo\\_laboral.pdf](http://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/12_20_motivacion_y_ausentismo_laboral.pdf)
- Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A., y Guerrero, C. (2008). *Perspectiva histórica de la psicología de la motivación*. Obtenido de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79926204>
- Peña, G., Cañoto, Y., y Santalla de Banderali, Z. (2006). *Una Introducción a la Psicología*. Recuperado de Books.google.com: <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=EmbcGNMuK5sC&oi=fnd&pg=PA235&dq=teoria+del+instinto+en+la+motivacion+de+dawin&ots=UbzoCrDmWv&sig=LpjEdNgM5HE0LCHwqfzrN- wsNWc#v=onepage&q&f=false>
- Quintero, Y. (2019). GestioPolis. Recuperado 10 de julio de 2020, de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-las-remuneraciones/>
- Quiroga, F. (2019). *El Proceso Administrativo y sus Etapas*. Recuperado 10 de julio de 2020, de <https://tueconomiafacil.com/que-es-el-proceso-administrativo-y-cuales-son-sus-etapas/>
- Ramírez Cartagena, P. (2021). *Tipos de absentismo laboral y cómo afectan a tu empresa*. APD España. Recuperado 7 de febrero de 2022, de <https://www.apd.es/tipos-de-absentismo-laboral-como-afectan-a-tu-empresa/>
- Ramírez, A. (2012). *Concepto de Motivación*. Recuperado 21 de diciembre de 2020, de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/concepto-de-motivacion.html>
- Real Academia Española, (2020). *Diccionario de la lengua Española*. Recuperado el día: 11 de Abril de 2020, de <https://dle.rae.es>
- Reichenberg, M., y Lofgren, K. (2019). How satisfaction and self-efficacy for inclusive education matter for Swedish special educators' assessment practices of students with

- intellectual disability. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 2(1), 12-25. <https://doi.org/10.26407/2019jrtd.1.17>
- Rubio-Garlito, M. a. A., Guerrero-Barona, E. J., y Moreno-Gómez, A. J. (2015). *Análisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario. Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(241), 436-447. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2015000400003>
- Saldarriaga, J. y Martínez, E. (2007). *Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior*. Facultad Nacional de Salud Pública, 25(1), 32–39. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12025105.pdf>
- Shapira-Lishchinsky, O., y Ishan, G. (2013). *Teachers' acceptance of absenteeism: towards developing a specific scale*. *Journal of Educational Administration*, 51(5), 594-617. <https://doi.org/10.1108/jea-12-2011-0115>
- Soler, A. y Chiralde, R. (2010) *Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del nuevo programa de formación de médicos*. Educación Médica Superior.
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Consultado el 05 de mayo de 2020, de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Viseu, J., Neves De Jesus, S., Rus, C., y Canavarró, J. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(2), 439–461. <https://doi.org/10.14204/ejrep.39.15102>

## ANEXOS

### MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario forma parte de un estudio de motivación y ausentismo laboral que se está llevando a cabo para el trabajo recepcional de la Maestría en Administración, para lo cual se solicita su participación para responderlo. La información proporcionada es confidencial y servirá únicamente para fines del estudio. Gracias.

Edad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_

Antigüedad Laboral: \_\_\_\_\_ Género: \_\_\_\_\_

1.- ¿Se siente motivado en su trabajo?

Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

¿Porque? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2.- En su trabajo le motiva que:

2.1 ¿Se reconozca con algún tipo de elogio?

Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.2 ¿Sea reconocido por personal directivo?

Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.3 ¿Sea reconocido por sus compañeros?

Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.4 ¿Su jefe inmediato muestre interés por sus expectativas en la organización y reconozca su trabajo?

Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.5 ¿Lo promocionen en otra área por el desempeño demostrado?

Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.6 ¿Su jefe inmediato haga de su conocimiento los nuevos proyectos en la organización?

Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.7 ¿Su jefe inmediato lo haga partícipe de los nuevos proyectos en la organización?

Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.8 ¿Su jefe inmediato considere los comentarios y sugerencias en el cambio de políticas o algún proyecto?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.9 ¿Lo inviten a formar parte de equipos de trabajo para desarrollar algún proyecto específico que beneficie al Organismo?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.10 ¿Lo retroalimenten sobre los aciertos que arroja el trabajo que realiza?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.11 En caso de cometer algún error ¿le permitieran explicar los motivos que lo llevaron a cometerlo?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.12 ¿Lo traten justamente al igual que a sus compañeros de trabajo?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.13 ¿Le concedan el período completo de vacaciones?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.14 ¿Le respeten su horario de trabajo?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.15 ¿Le comuniquen lo necesario para cumplir con su trabajo?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.16 ¿Se realicen actividades sociales, deportivas, culturales, etc.?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.17 ¿Lo traten con respeto y cortesía?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.18 ¿Lo capaciten en el desarrollo de sus habilidades laborales?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.19 ¿Lo tomen en cuenta para realizar actividades adicionales que estén fuera de sus funciones habituales?

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.20 Le permitan tener actividades más complejas para mejorar su desempeño laboral.

- Demasiado                       Mucho                       Poco                       Nada

2.21 Le permitan tomar decisiones dentro de su ámbito de competencia.

