



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAGISTER EN EDUCACIÓN

## EL AUSENTISMO DOCENTE: UN DESAFÍO PARA LA GESTIÓN ESCOLAR

Revisión sistemática de la literatura

POR

VIVIANA BONILLA OROZCO

Tesis presentada a la Facultad de Educación de la  
Pontificia Universidad Católica de Chile  
para optar al título de  
Magister en Educación  
Mención  
Dirección y Liderazgo  
Educativo

Profesor guía:

JULIO SAGÜES HADLER

Junio, 2020  
Santiago, Chile

© 2020, Viviana Bonilla Orozco

## Agradecimientos

A todos quienes con sus pensamientos y acciones, compartieron el anhelo de desarrollo, aparentemente personal, de este desafío contenido en la firme convicción de educar una sociedad justa, urgente y definida por valores colectivos.

En tiempos donde se sonrío con los ojos, se habla con el aliento y se escucha el silencio.

(Tesis en tiempos de crisis

Chile 2019

Pandemia 2020)

## TABLA DE CONTENIDOS

1.	Resumen.....	4
	Abstract.....	5
2.	Introducción.....	6
3.	Palabras claves.....	8
4.	Antecedentes de la pregunta.....	8
5.	Pregunta orientadora de la revisión.....	11
6.	Metodología.....	11
	6.1 Muestra.....	16
	6.2 Datos.....	17
	6.3 Plan de análisis.....	18
7.	Resultados.....	21
	7.1 Método Prisma.....	21
	7.2 Metodología mapeo sistemático.....	23
8.	Discusión final.....	37
	8.1 Conclusión.....	39
9.	Limitaciones y Proyecciones del estudio.....	41
10.	Referencias.....	42
11.	Anexos.....	50

## 1. Resumen

Esta investigación descriptiva estudia el ausentismo docente en el contexto escolar por medio del análisis de 143 investigaciones asociadas en primera instancia al fenómeno, para luego replicar metodología específica de revisión, que permitió definir a 22 estudios de alta relevancia en el conocimiento investigado. Las interrogantes que orientaron esta revisión se plantearon en dos ámbitos, tres interrogantes de indagación del ausentismo docente como fenómeno en las organizaciones escolares y tres para la investigación que responde la literatura científica.

Uno de los objetivos principales de la investigación es establecer la base de conocimiento relevante que aseguraría el uso metodológico de la Revisión Sistemática de la Literatura, de aplicación inédita en investigación educativa, pues combina dos métodos, uno de revisión primaria, PRISMA, y otro de depuración de evidencia, Mapeo Sistemático. Esta evidencia, permite concluir que el ausentismo docente puede prevenirse desde la presentación de un modelo teórico de relaciones del ausentismo docente, donde la gestión de liderazgo en el clima social y su influencia en las relaciones personales con los docentes en la escuela, abordan las dimensiones del fenómeno en las organizaciones educativas con principal énfasis en los líderes educativos a cargo de las decisiones en los factores mencionados, desde la comprensión del ausentismo docente hasta las estrategias de gestión.

## **Abstract**

This descriptive research studies teacher absenteeism in the school context through the analysis of 143 investigations associated in the first instance with the phenomenon, and then replicating specific review methodology, which allowed defining 22 highly relevant studies in the knowledge investigated. The questions that guided this review were raised in two areas, three questions of inquiry into teacher absenteeism as a phenomenon in school organizations and three for research that answers the scientific literature.

One of the main objectives of the research is to establish the relevant knowledge base that would ensure the methodological use of the Systematic Review of Literature, of unprecedented application in educational research, since it combines two methods, one of primary review, PRISMA, and another of debugging of evidence, Systematic Mapping. This evidence allowed us to conclude that teacher absenteeism can be prevented by presenting a theoretical model of teacher absenteeism relationships, where leadership management in the social climate and its influence on personal relationships with teachers at school, address the dimensions of the phenomenon in educational organizations with the main emphasis on educational leaders in charge of decisions on the aforementioned factors, from the understanding of teacher absenteeism to management strategies.

## 2. Introducción

La siguiente investigación aborda el ausentismo docente como un fenómeno existente en la literatura científica a partir del año 1991, avanzando el análisis de investigación desde aspectos administrativos del absentismo laboral (cantidad de días de ausencia) a una mirada de comprensión del ausentismo docente. Ambos enfoques de investigación son posibles de integrar, considerando que la problemática emerge como un desafío en determinar factores asociados a las ausencias de los docentes, y las implicancias en el aprendizaje de los estudiantes.

### **Propósito**

Esta investigación es una propuesta de reflexión y análisis sobre una problemática que involucra a los profesores, el proceso de enseñanza aprendizaje, el tiempo laboral y de instrucción, y la escuela como un sistema de relaciones. Existen dos modalidades de interrogantes, las indagatorias que permiten orientar la revisión y aquellas propias de la investigación que se responden aplicando la metodología de Revisión Sistemática de la Literatura (RSL). Por lo tanto, los objetivos del estudio se establecen en tres interrogantes indagatorias y tres de investigación, proyectando la forma de resolverlos por medio de una metodología que establece evidencia específica de las relaciones del ausentismo docente y los factores que lo producen.

Objetivo general: Analizar por qué el ausentismo docente es un problema de gestión que según la investigación estudiada, se asocia con los factores de contexto y liderazgo escolar. Para comprender el fenómeno del ausentismo y presentar un modelo de relaciones explicativo y estratégico en la gestión de liderazgo, se definen tres objetivos específicos.

### Objetivos específicos

Desde la revisión de la literatura científica se plantean los siguientes objetivos:

- 1.- Explicar los factores asociados al ausentismo docente en el contexto escolar.

2.- Relacionar las investigaciones en el contexto educativo a través de unidades de análisis comparadas.

3.- Determinar lineamientos estratégicos desde la gestión escolar.

Dada la naturaleza del fenómeno y sus limitantes, para dilucidar las interrogantes del estudio y lograr los objetivos planteados, se utilizó la metodología RSL distintiva de otras revisiones (Anexo 1), pues levanta evidencia de calidad, profundizando en los factores asociados al problema del ausentismo docente, que permitió acceder a la información relevante y convergente, para posteriormente, ser el fundamento de un modelo teórico que produzca conocimiento del ausentismo docente. A partir de esta construcción teórica, se propone lineamientos estratégicos de la gestión escolar, que pueda prevenir la ausencia del docente y en consecuencia, proteger las oportunidades de aprendizaje del estudiante.

Esta investigación replica un método híbrido de recolección de estudios primarios llamado PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses) y la metodología de búsqueda de Mapeo Sistemático. Esta metodología fue publicada recientemente en una investigación de Ingeniería de Software (Carrizo & Moller, 2018) comprendida como una adaptación para RSL paralela a otras investigaciones en las áreas de la salud que relevan estas metodologías para la toma de decisiones clínicas. No solo se pretende encontrar datos relacionados con el fenómeno del ausentismo docente, más bien obtener datos depurados que permitan relevar ciertas investigaciones para profundizar en los factores asociados y proyectar teóricamente, estrategias de gestión escolar. Por lo tanto, el presente estudio es de relevancia metodológica y se establece como la aplicación inédita en el área de la Educación.

Finalmente, los detalles comprendidos del análisis de datos y la información producida están disponibles para aportar conocimiento y ser la base a futuras investigaciones.

## 1. Palabras claves

Ausentismo docente, gestión escolar, liderazgo escolar, revisión sistemática de la literatura (RSL), mapeo sistemático (MS).

## 2. Antecedentes de la pregunta

A partir de las primeras revisiones, se destaca el hallazgo de dos investigaciones del año 2015 en Perú y Chile, que publican resultados de impacto negativo del ausentismo docente en el desempeño escolar de los estudiantes (Anexo 2 y 3). En este punto el interés por este fenómeno se instala en la necesidad de responder la primera interrogante de indagación: ¿Por qué es importante la ausencia del docente?

A modo de ejemplo, se presentan algunos antecedentes mencionados en estudios internacionales, concluyendo que “El 52% de los escolares chilenos de tercero básico está en colegios donde los docentes faltan frecuentemente a su trabajo” y “cuando los docentes concurren regular y puntualmente a la clase, sus estudiantes tienden a desempeñarse mejor en la totalidad de las áreas evaluadas” (Organización de las Naciones Unidas , 2015).

Al existir menos exposición directa de los estudiantes con los profesores, es decir, menos cantidad de clases al año, se produce una discontinuidad en la enseñanza y el ausentismo docente crea un mal ejemplo, desmotivando la responsabilidad de los estudiantes (Duflo, Dupas, & Kremer, 2011) .

En Estados Unidos, “10 días adicionales de ausencia docente reducen el logro de las matemáticas de los estudiantes de cuarto grado en un 3,2% de una desviación estándar”, diferenciando las ausencias inesperadas de las anticipadas (Miller, Murnane, & Willett, 2008)

Es pertinente señalar que si las ausencias de los docentes afecta el aprendizaje, es de importancia el conocimiento del fenómeno en cuanto incluyen los factores asociados al aprendizaje y la eficacia del estudiante, tales como el tiempo instruccional

que permite “la oportunidad de aprender” mediante la interacción con el docente y el acceso a “objetivos desafiantes y retroalimentación efectiva” (Marzano, 2003 p.22).

Por lo anterior, la investigación del fenómeno del ausentismo docente se proyecta como un problema educativo, a pesar de la poca información. Por ejemplo, en Chile no existe un registro nacional de la asistencia de los profesores y en las administraciones públicas como Corporaciones o Direcciones de Educación Municipal, los registros sin estandarización son fuentes parciales de confiabilidad. De igual modo, acceder a los datos confiere la voluntad de los funcionarios de entregarlos a resguardo de la ley 20.285 art.21 (Winkler, Rubio, & Haz, 2015). Solamente se conoce una fuente de datos por medio del cuestionario SIMCE, donde los profesores autoreportan el absentismo docente ante la pregunta de “la cantidad de días que no ha asistido al establecimiento durante el año independiente de las razones” (Agencia de Calidad de la Educación, 2014). Este único dato estandarizado, entrega un ausentismo de un 5%, siendo de igual magnitud que los países desarrollados (Organización de las Naciones Unidas, 2015). Esta evidencia ha sido suficiente para que el fenómeno no sea visualizado como un problema de políticas públicas educacionales.

El ausentismo docente existe en nuestro sistema educativo y en otros países, es entonces que se intenta responder la segunda interrogante de indagación: ¿Cuáles son los factores y/o condiciones asociados al ausentismo docente que son reportados en la literatura científica?

Aspectos como el clima organizacional, la salud mental del docente, la autopercepción docente y los factores asociados al entorno escolar como satisfacción, compromiso y desarrollo profesional, asimismo las condiciones laborales y contractuales.

La presencia de “aceptación del ausentismo”, resultado del estudio en 21 escuelas secundarias de Israel, confirmaron las intercorrelaciones más fuertes existentes entre “aceptación de ausentismo y las actitudes generales del trabajo docente” (Shapira-Lishchinsky & Ishan, 2013). Según la investigación, el papel mediador del ausentismo docente aceptado, incluyen factores de diferentes estilos de

liderazgo en la gestión escolar y el clima ético escolar (SEC) en el comportamiento ciudadano organizacional (OCB) de los docentes que se ausentan en forma voluntaria. Entre los liderazgos estudiados se destaca la importancia del liderazgo transaccional en esta mediación que predice positivamente OCB la aceptación del ausentismo en los docentes.

Lo distintivo de este estudio está en visualizar el ausentismo docente como un problema de gestión, presentando la tercera interrogante de indagación ¿Cuáles estrategias desde la gestión escolar permitirán prevenir el ausentismo docente?

A continuación algunos hallazgos encontrados en la literatura en relación a los factores que participan en el comportamiento de los docentes, tales como, la autoeficacia en la labor docente que entrega satisfacción y mayor compromiso derivada de la experiencia de dominio, la experiencia vicaria, la persuasión social y los estados psicológicos y emocionales siendo las cuatro fuentes del sentimiento de autoeficacia (Bandura, 1999). La percepción de confiabilidad entre profesores en sus relaciones interpersonales que siendo un proceso complejo, dinámico y multidimensional incluye componentes afectivos y cognitivos (Hoy & Tschannen-Moran 1999; Shockley-Zalabak & Ellis, 2000). Este estudio se centra en el componente cognitivo y consiste en establecer cuáles son las características del otro que dan pie para entregar confianza (Yáñez & Yáñez, 2005). La importancia de un liderazgo ejercido por personas comprometidas con la escuela y que impulsen y faciliten un proceso de transformación educativa (Murillo, 2006). Liderazgo colaborativo que incide en los aprendizajes de los estudiantes vinculado al clima organizacional de las escuelas (Hallinger & Heck, 2014)

En esta línea investigativa, el conocimiento de la gestión releva los objetivos de la organización educativa en las personas en dos ámbitos: gestión formal y gestión sutil (Hurtado, 2008). Diseña una visión de un sistema que responde a la organización y sus objetivos desde la provisión, aplicación, mantenimiento y desarrollo de procesos y actividades que gestionan personas en las escuelas. Además se hace cargo de las relaciones personales que inciden directamente en el clima escolar y con ello en la vinculación con los estudiantes y sus aprendizajes. Se plantea que las organizaciones

educativas se componen de una dimensión afectiva que sitúa al profesor con sus creencias de sí mismo y su pertenencia con la escuela y la profesión docente. El estudio se expresa del Modelo de Relaciones en el ámbito del trabajo escolar y las variables asociadas a la percepción de los docentes, y aquellas decisiones de la organización en cuanto a las oportunidades de participación y reconocimiento (Hurtado Bottero, 2008).

### **3. Pregunta orientadora de la revisión**

Interrogantes de indagación:

1. ¿Por qué es importante la ausencia del docente?
2. ¿Cuáles son los factores y/o condiciones asociados al ausentismo docente que son reportados en la literatura científica?
3. ¿Cuáles estrategias desde la gestión escolar permitirán prevenir el ausentismo docente?

### **4. Metodología**

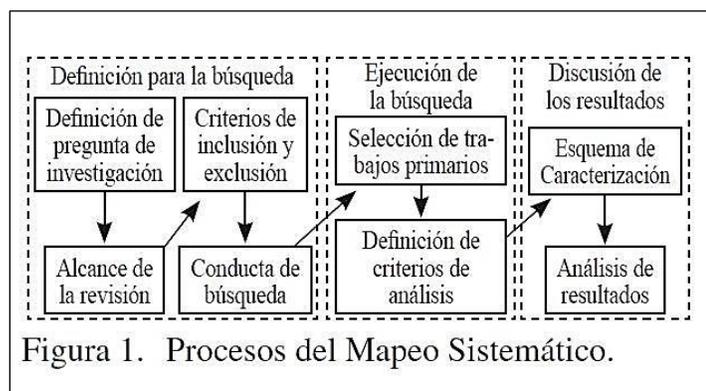
En la literatura científica el fenómeno del ausentismo docente está vinculado a factores laborales del contexto y/o personales del docente. Para profundizar en el conocimiento del ausentismo como un problema de investigación, se optó por un enfoque descriptivo que aborde la naturaleza del fenómeno y las implicancias en el contexto educativo.

El diseño de investigación es la Revisión Sistemática de la Literatura (RSL), definida como una síntesis exhaustiva y justa, a través de una estrategia de búsqueda predefinida que permite evaluar la integridad de la evidencia al identificar, analizar e interpretar datos disponibles que subyacen de una pregunta específica de investigación, de manera imparcial para la toma de decisiones (Kitchenham, 2004; Carrizo & Moller, 2018; Vélez, Meneses & Flórez, 2013).

La RSL comprende dos procesos de búsqueda de información y análisis de evidencia. En el primer proceso se utiliza la adaptación en base a la metodología PRISMA (Urrutia & Bonfill, 2010), que arroja los estudios primarios más relevantes hasta la selección final del *corpus*. A continuación en el diagrama de flujo con el detalle de la búsqueda de origen (Vélez, et al., 2013 p.65) (Anexo 4).

En **identificación**, se describen los términos empleados y las bases de datos usadas (ver punto 6.2 Datos). En **screening**, se analizan los títulos y resúmenes de las publicaciones seleccionadas comparándolas entre sí por medio de filtros establecidos. Por ejemplo, que describan los hallazgos entorno al ausentismo docente como factores asociados; condiciones, género, países, etc. Otros filtros pueden orientarse al tipo de resultado obtenido, por ejemplo, se excluye los estudios que relevan los días ausentes en el campo exclusivo del ámbito administrativo financiero sin analizar situaciones causales. Este paso fija criterios de inclusión y exclusión a la misma vez que se comparan los estudios aplicando filtros para ampliar la mirada del problema. En **elegibilidad**, es seleccionar los papers coherentes de inicio a fin, poniendo especial condición la respuesta de la interrogante de investigación. Finalmente en **inclusión**, el *corpus* con los estudios primarios filtrados que serán la base teórica para la descripción del fenómeno del ausentismo docente.

Posteriormente, la RSL se enriquece con el segundo proceso del Mapeo Sistemático (MS) que profundiza la revisión a través de tres etapas secuenciales que permitirán la agregación de evidencia filtrando por la calidad de las publicaciones y formalizando conocimiento desde los estudios primarios (Carrizo & Moller, 2018 p.47).

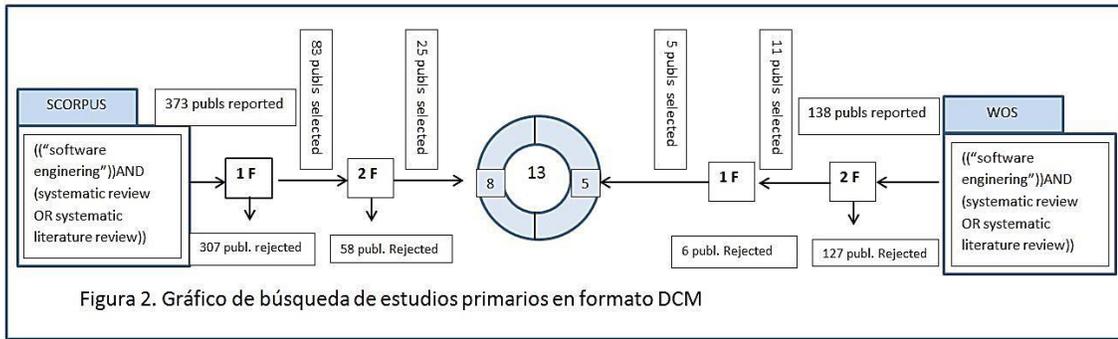


Adaptar ambas metodologías (PRISMA y MS) es un camino propio de esta investigación, pues la inquietud que surge, es saber cuál es el próximo paso después de obtener el *corpus*. Se considera la opción de complemento de ambas pues cumplen con la suficiencia en la aplicación del método, logrando en primera instancia, definir los estudios primarios relevantes, para luego filtrarlos en de manera secuencial, cumpliendo con la finalidad de buscar evidencia cada vez más confirmatoria del ausentismo docente y los factores asociados, que implican su aparición como fenómeno educativo. Es entonces, que el hallazgo del proceso de MS posibilita la solución metodológica para ser la base de un marco teórico de conocimiento científico por la vía de la depuración de evidencia.

El MS contiene tres etapas secuenciales. La primera etapa es Definición de la Búsqueda y se establece por medio de preguntas de investigación (*Q-question*), como Q1: ¿en qué áreas del conocimiento se concentran los estudios sobre el ausentismo docente?; Q2: ¿cuáles son los hallazgos más frecuentes en las investigaciones?, Q3: En las conclusiones de las investigaciones, ¿se evidencian relaciones causales con el ausentismo docente?

Los Criterios de Inclusión y Exclusión administran la nueva búsqueda de contenido en relación a las preguntas anteriores. De igual manera, la conducta de búsqueda establece los filtros de revisión, tales como el análisis de Título y *Abstract* y revisión completa del *papers* o *Journal*.

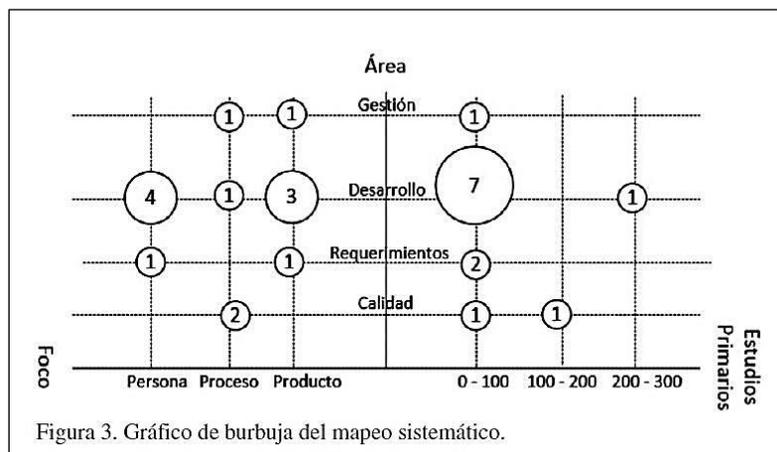
En la segunda etapa del MS Ejecución de la Búsqueda, los estudios son sometidos a filtros establecidos para responder Q1, Q2 y Q3 y depurar la evidencia. Como primera aplicación de filtros, se proyecta comparar los estudios del ausentismo docente versus del absentismo docente. Es fundamental que estos filtros guíen a una cadena de evidencia cada vez más sólida en respuesta de las interrogantes. Además la revisión exhaustiva de los estudios por filtros, permitirá restringir al máximo los sesgos en las posibles exclusiones del *corpus*. El gráfico demuestra la forma de aplicar filtros secuenciales (Carrizo & Moller, 2018 p.48).



En la Definición de Criterios de Análisis, con el fin de comprender holísticamente el problema del ausentismo docente, se estableció criterios de evaluación y comparación de evidencia, por medio de la asignación de áreas de conocimiento y focos por categorías que se desglosan a continuación.

**Focos:** **Persona**, constitutivo de normas individuales o grupales, valores, actitudes, formas de relacionarse, etc. **Proceso**, contenido intrínseco del sistema educativo, constituye las maneras de trabajos individual o grupal, prácticas, métodos, etc. **Producto**, contenido relacionado a la calidad del sistema, el desempeño individual o grupal, eficiencia o éxito en las tareas.

**Áreas:** Gestión Escolar, Condiciones Laborales, Salud Mental, Clima Organizacional. Para el ausentismo docente establecemos estos cuatro aspectos de análisis y distribución de los estudios primarios, de acuerdo al gráfico de burbuja del MS.



De acuerdo a esta estrategia se puede responder Q1 al profundizar sobre los estudios primarios que muestren información relevante del ausentismo docente y las áreas.

Para la Q2, estudiar los hallazgos con relación a los focos por cada área que denote mayor frecuencia. A su vez, responder Q3 por medio de la relación entre foco y estudios primarios.

Es posible depurar la evidencia, comparando los estudios entre sí con las mismas características de áreas y focos, fijando filtros establecidos que lleven a la concentración de información que confirme la calidad de la evidencia dispuesta en los estudios primarios relacionados (Carrizo & Moller, 2018 p.50).

La tercera etapa del MS consiste en la Discusión de los Resultados, estos incluyen dos procesos que resumen la información de los estudios en las etapas anteriores. El primer proceso es el Esquema de Caracterización que asigna metodología, diseño, contexto y área del conocimiento, complementado con la clasificación por foco y área del gráfico de burbuja del MS con la lógica de responder Q3 (Carrizo & Moller, 2018 p.51).

Tabla 1. Esquema de caracterización de estudios primarios.

Autor	Ref.	Año	Tipo	Foco	Estudios primarios	Área
O. Gomez, H. Oktaba, M. Piattini, F. García	[8]	2006	C. Paper	Producto/proceso	78	Gestión
D. Smitte, C. Wohlin, T. Gorschek, R. Feldt	[9]	2009	C. Paper	Personas	59	Metodología de Desarrollo
H. Zhang, M. Alibabar	[10]	2011	C. Paper	Personas	142	Impacto RSL
H. Zhang, M. Alibabar	[11]	2012	Journal	Personas	148	Impacto RSL
A.Y. Tekka, N. Condori-Fernandez, B. Sapkota	[12]	2012	C. Paper	Proceso	24	Requerimientos
S. Edgar. D. Morales	[13]	2013	Journal	Producto	144	Calidad
P. Lenberg, R. Feldt, L. Goran	[14]	2014	C. paper	Personas	250	Proceso desarrollo
C. Santana, F. Queiroz, A. Vasconcelos, C. Gusmao	[15]	2015	C. Paper	Proceso	32	Metodología de Desarrollo
M.M. Hassan, W. Afzal., M. Blom.	[16]	2015	C. Paper	Producto	27	Calidad
A.C.S. Dutra, R. Prikladnicki, C. Franca	[17]	2015	C. Paper	Proceso	15	Equipos de Desarrollo
N. Ngadiman, S. Sulaiman, W.M.N.W. Kadir	[18]	2015	C. Paper	Producto	77	Usabilidad desarrollo web
Brabra, A. Mtibaa, L. Sliman, W. Gaaloul, F. Gargouri	[19]	2016	C. Paper	Proceso	36	Semántica en Desarrollo web
D. Bombonatti, C. Gralha, A. Moreira, J Araújo, Miguel Goulão	[20]	2016	C. Paper	Personas	19	Requerimientos

El segundo proceso de resumen contiene las etapas de Análisis de los Resultados que serán explicados en el punto 6.3. Plan de análisis.

## 6.1 Muestra

El Universo incorpora a 72 investigaciones entre los años 1991 y 2019 que registran datos y relaciones de diferentes áreas del conocimiento al estudio del ausentismo docente con enfoque en la realidad educacional escolar en distintos países del mundo.

Las investigaciones que abordan el ausentismo docente se presentan en el siguiente cuadro de resumen.

Foco de estudio	Relación
Políticas públicas	Impacto en los resultados estudiantiles
Salud mental de los profesores	Desempeño de la gestión pedagógica
Datos y resultados	Causal o hipotética del ausentismo
Autopercepción docente (satisfacción, eficacia, confianza, motivación, pertenencia y profesionalismo)	Factores no presentes
Ausentismo	Gestión de los líderes educativos
Condiciones laborales	Ausencia al trabajo
Clima organizacional	Ausentismo docente
Desarrollo profesional y expectativas	Ausentismo docente
Ausentismo	Rendimiento escolar

**Elaboración propia**

Además existen investigaciones de organismos internacionales como UNESCO y ONU, que han realizado estudios sobre las condiciones laborales de los docentes y los factores que inciden en el aprendizaje, obteniendo información en distintos países que

establecen visiones concordantes de las realidades educacionales, y donde el ausentismo y puntualidad docente está presente en el análisis.

Uno de los aspectos a considerar en la revisión es el sesgo establecido desde los constructos de la investigación y los investigadores. Muchos análisis plantean conclusiones sobre la educación con un sesgo profesional, es decir, desde la Ingeniería comercial, Psicología, Sociología y Administración pública.

## 6.2 Datos

La primera fase de búsqueda en la literatura científica comprendió la selección de palabras claves directas al problema de investigación, como ausentismo docente y *Teacher Absenteeism*. Al descubrir que la búsqueda contiene el contexto universitario, se resuelve añadiendo *school* para acotarlo al contexto escolar. Además las relaciones de búsqueda reflejaron la presencia del ausentismo laboral como sinónimo de absenteeism en ambos casos, laboral y no laboral.

Entre los Key Words más precisos encontramos *absenteeism school teacher*, *teacher absenteeism and Chile*. La búsqueda muestra evidencia en los factores asociados al ausentismo docente, lo que conlleva combinación de términos como *Classrooms management and Teacher absenteeism*, *teacher attitudes and Teacher absenteeism*. Se consultan las bases de datos de publicaciones indexadas tipo papers y Journal en WEB OF SCIENCIE, ERIC, SCORPUS, PRO QUEST, SCIELO, GOOGLE ACADÉMICO entre los años 1991 a 2019.

En la revisión se constata la diferencia entre absentismo y ausentismo, ambos con marco conceptual en la ausencia al trabajo, que difiere de la forma de análisis y problematización. Respectivamente, la forma cuantitativa en días ausentes y la cualitativa de la no presencia del docente. Considerando que la búsqueda se proyecta en revisiones sistemáticas, las investigaciones del absentismo son incluidos en base a los análisis obtenidos y cotejados por el método seleccionado.

### 6.3 Plan de análisis

Esta Revisión Sistemática de la Literatura contempla una metodología distintiva a cualquier revisión de la bibliografía, orientada a la síntesis de información e interpretación con altos niveles de sesgo y focalizados en la cantidad de estudios. La principal característica de RSL es producir conocimiento por agregación de evidencia, esto se logra de la cribación sistemática, iterativa y consistente de los datos que arrojan los estudios primarios, con el propósito final de tomar decisiones con esas evidencia de calidad.

Se concreta la RSL con la metodología más exhaustiva en la revisión bibliográfica y procesamiento de evidencia conocida hasta ahora y diseñada por los autores Kitchenham y Charters (2007). En resumen, comprende tres etapas fundamentales: metodología de búsqueda, resultados y agregación de evidencia en el siguiente cuadro de convergencia (Carrizo & Moller, 2018 p.51).

Tabla 2. Convergencia de puntos dentro de las SRL'S analizadas.

Autores	Año	Metodología de búsqueda				Resultados de extracción de datos			Agregación de evidencia
		Proceso búsqueda	Criterios Inclusión/exclusión	Estimación de calidad	Extracción de datos	Análisis de datos	Evaluación	Resumen	
O. Gomez, H. Oktaba, M. Piattini, F. García	2008	x	x		x	x		x	
D. Smite, C. Wohlin, T. Gorschek, R. Feldt	2009	x	x		x	x		x	x
H. Zhang, M. Alibabar	2011	x	x		x	x			x
H. Zhang, M. Alibabar	2012	x	x		x	x		x	x
A.Y. Teka, N. Condon-Fernandez, B. Sapkota	2012	x	x	x	x	x			
S. Edgar, D. Morales	2013	x	x	x	x	x	x	x	x
P. Lenberg, R. Feldt, L. Goran	2014	x	x	x	x	x	x	x	x
C. Santana, F. Queiroz, A. Vasconcelos, C. Gusmao	2015	x	x	x	x	x		x	
M.M. Hassan, W. Afzal, M. Blom.	2015	x	x	x	x	x	x	x	
A.C.S. Dutra, R. Prikladnicki, C. Franca	2015	x	x		x	x		x	
N. Ngadiman, S. Sulaiman, W. Kadir	2015	x	x	x	x	x		x	
H. Brabra, A. Mtibaa, L. Sliman, W. Gaaloul, F. Gargouri	2016	x	x		x	x		x	
D. Bombonatti, C. Gralha, A. Moreira, J. Araújo, M. Goulão	2016	x	x		x	x	x	x	

Para esta investigación, el primer proceso de la búsqueda el *corpus*, se obtiene adaptando la metodología de búsqueda PRISMA, con la libertad que permiten los autores Carrizo y Moller (2008) al señalar en la página 51 “a menos que por decisión de los investigadores se adopte otro tipo de proceso de búsqueda”. Para luego, aplicar el segundo proceso de mapeo sistemático (MS) con tres etapas interrelacionadas y en secuencia lógica.

A continuación se presenta un esquema con la adaptación de los modelos para cada etapa del proceso RSL que se proyecta en esta investigación.

RSL. Adaptación de las metodologías de búsqueda y análisis					
Proceso 1		Proceso 2 Análisis de Evidencia			
Búsqueda de Información					
Identificación y selección de la literatura (inclusión y exclusión)	Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3		
	Definición de la búsqueda	Ejecución de la búsqueda	Discusión de los resultados		
	Extracción de datos	Evaluación de calidad	Análisis de datos	Evaluación de datos	Sumario
Metodología PRISMA		Metodología Mapeo Sistemático MS			
Estudios primarios <i>corpus</i>	Preguntas Q1 Q2 Q3	Focos Áreas	Esquema de caracterización		
			Cuadro de convergencia		

**Elaboración propia 2019.** *Revisión Sistemática de la Literatura para el estudio del Ausentismo Docente.*

En el punto 6 Metodología, se han expuestos con detalles los procesos 1 en su totalidad y proceso 2 hasta el Esquema de Caracterización. Cabe señalar, que la etapa Evaluación de Calidad es considerada un punto crítico en asegurar la calidad, explicando diferencias de los resultados, necesarias explicaciones que guíen la interpretación, la

fuerza de las inferencias que orientan la investigación. Especialmente si la investigación tiene un enfoque descriptivo.

Hemos dejado la última etapa de Discusión de los Resultados en cuanto entrega información relevante de la agregación de evidencia, como manera de explicación de edición, proceso y exposición de los datos obtenidos. Esta se divide en tres fases; Análisis de Datos, Evaluación de Datos y Sumario. Se entregan los resultados en tablas comparativas que describan los factores asociados al ausentismo docente con las muestras más representativas. Sugiere los autores realizarla en forma de síntesis gráfica, presentando información de frecuencias y valores de intervalos de confianza. En este punto se necesita reflejar los datos de diferencia y de convergencia a modo de resumen o sumario.

Se considera la Agregación de Evidencia una cualidad diferenciadora entre la metodología de MS y la RSL como diseño. Mientras el MS se encarga de identificar la evidencia que está disponible sobre un tema, la RSL consolida esa evidencia presentando un cuerpo de conocimiento, que releva los estudios primarios que aportan en la construcción de ese conocimiento. Por ejemplo, podemos considerar que existen estudios que entregan información y datos comprobatorios en la relación de un factor asociado al ausentismo docente.

Además se considera en la propuesta del modelo teórico final, incorporar los hallazgos del Mapa Conceptual del ausentismo docente y sus efectos en el rendimiento de los estudiantes propuesto por Guerrero y León (2015) (Anexo 5) y los hallazgos del Modelo de Relaciones en el ámbito del trabajo escolar, las variables asociadas a la percepción de los profesores y las decisiones de la organización en cuanto a las oportunidades de participación y reconocimientos propuesto por Hurtado Bottero (2008) (Anexo 6).

## 7. Resultados

Del primer objetivo planteado en esta investigación, cual es explicar los factores asociados al ausentismo docente en el contexto escolar, se planteó una revisión descrita como sistemática de la literatura especializada. Para explicar el fenómeno de estudio se implementó el plan de análisis seleccionado, que incluye dos procesos con dos métodos que confluyen respectivamente, en proveer estudios con características definidas y seleccionar evidencia para modelar una explicación plausible de los factores que influyen en el estudio.

### 7.1 Método PRISMA

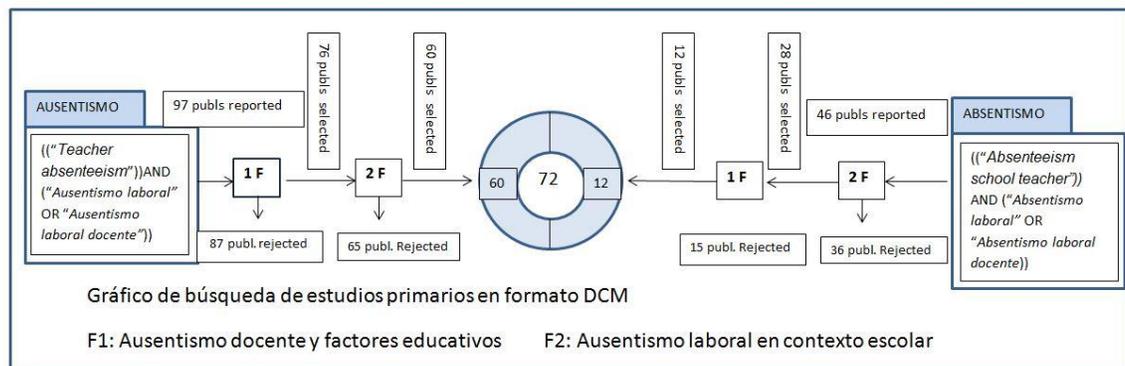
#### Proceso 1

La revisión de la literatura comprendió 143 estudios relacionados con el ausentismo laboral docente, que incluía la selección posterior para depurar la muestra de los datos relevados en ausentismo docente en el contexto escolar. La RSL conlleva según el plan de análisis en el proceso 1, la búsqueda de información por medio del método PRISMA (Anexo 7)

La etapa de identificación comprendió la revisión de 143 referencias bibliográficas entre los años 1991 a 2019 en el ámbito del ausentismo laboral. Las fuentes usadas fueron WOS, ERIC, PROQUEST, SCIELO y GOOGLE ACADÉMICO. En la siguiente etapa *screening*, la revisión integra los criterios de selección por título y resúmenes que presentan el ausentismo docente en investigaciones o estudios publicados. Solo se incluyen los estudios del ausentismo docente que refieren al fenómeno como principal o relevante de análisis de forma explícita en los objetivos. Del mismo modo, se excluyen los estudios que comprenden el análisis del absentismo docente en factores administrativos de carácter contractual sin presentar discusión

comprehensiva con el contexto escolar. La etapa de elegibilidad selecciona 96 textos completos que pasan a la siguiente revisión. Se excluyen estudios duplicados por comprender conclusiones de igualdad o semejanza que no entregan nuevos aspectos a la investigación del fenómeno del ausentismo docente escolar. De igual modo, estudios poco definidos en la indagación de causales o enlazan relaciones con elementos indeterminados que desvían la mirada central del ausentismo docente en el contexto escolar.

En la segunda definición del *corpus*, aplicamos el método de Carrizo y Moller (2018) que por medio de filtros previos y progresivos se logró depurar la muestra, que esta vez, excluyeron los textos no definidos en el contexto escolar y sin asociación directa a factores educativos de los docentes que se ausentan al trabajo. A continuación, por diagrama DCM se define la búsqueda de estudios primarios entre ausentismo y absentismo de elaboración propia.



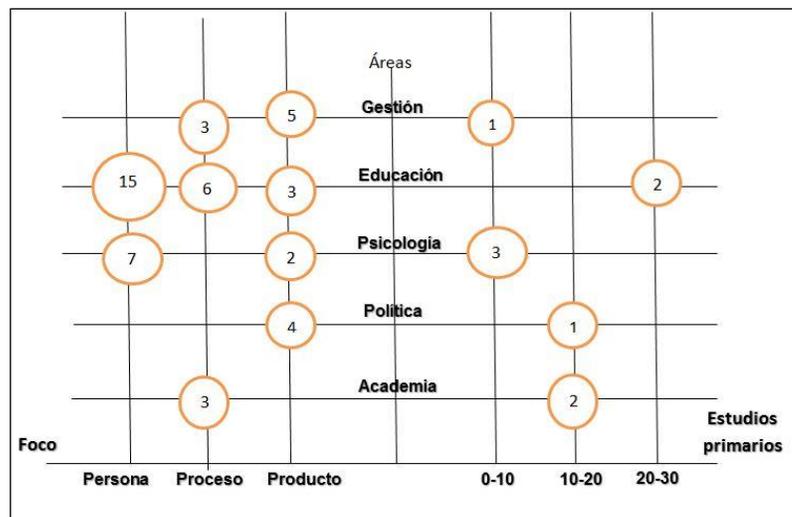
De esta selección por criterios de inclusión e exclusión, se consideran 72 estudios en la etapa de inclusión que son categorizados según la definición investigativa de los resúmenes, muestras, datos relevados y conclusiones de los textos seleccionados (Anexos 8, 9, 10, 11,12).

## 7.2 Metodología de Mapeo Sistemático

### Proceso 2

#### Etapa 1 Definición de la búsqueda

Q1: ¿en qué áreas del conocimiento se concentran los estudios sobre el ausentismo docente?



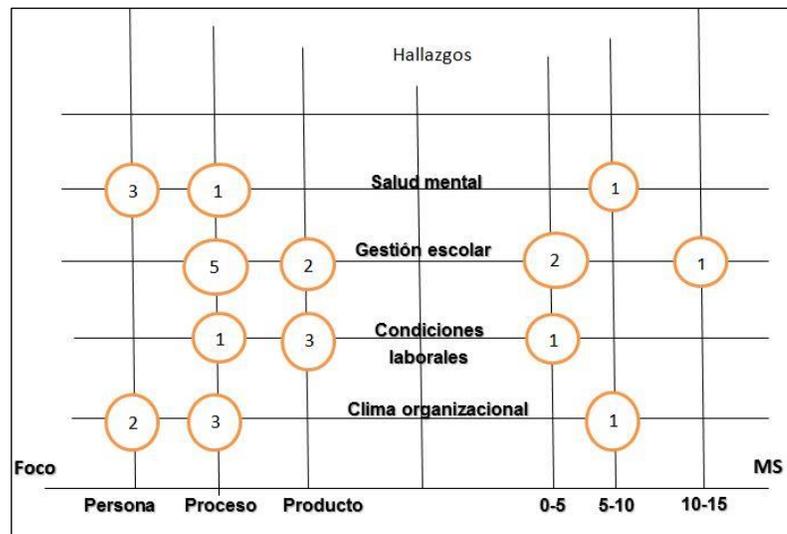
Q1. Gráfico de burbuja del mapeo sistemático. Elaboración propia

En la depuración de la muestra, el foco de mayor análisis es el área de la educación con énfasis en la bibliografía en las personas, relaciones y percepción del entorno. Siendo el área con presencia en los tres focos. De igual manera, el área de la psicología dispone de foco en las personas y a nivel del producto en relación a la satisfacción docente y clima organizacional. El área de gestión, en producto y proceso, con foco en liderazgo y las relaciones personales. En política, el foco está en el producto de los sistemas educativos, las decisiones de gobierno central y las implicancias de los incentivos económicos. En Academia, es más bien proceso, incluye investigaciones que

conllevan prácticas que impactan en los rendimientos académicos de los estudiantes. El ausentismo docente se posiciona en aspectos de la profesión, las soluciones a los problemas, la calidad del entorno escolar y la capacidad directiva.

## Etapa 2 Ejecución de la búsqueda

Q2: ¿cuáles son los hallazgos más frecuentes en las investigaciones?



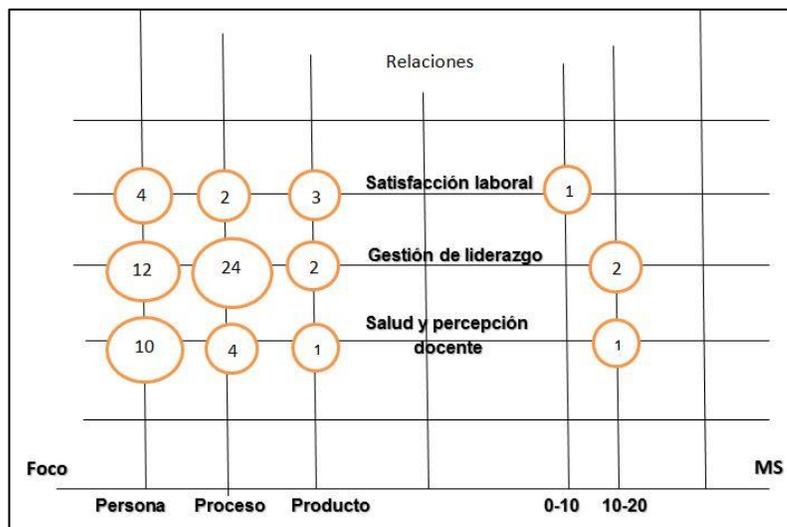
Q2. Gráfico de burbuja del mapeo sistemático. Elaboración propia

Las condiciones laborales de los docentes, desde las distancias al lugar de trabajo y aspectos de la calidad de la infraestructura se relevan en los estudios de organizaciones internacionales. Sin embargo, puede ser mantenido en el tiempo como una condición del ambiente, no así el clima organizacional de la institución educativa que afecta en la salud mental de las personas. Este clima organizacional está generado por la gestión escolar, directa relación con los directivos y la autopercepción de logro y

de incentivos. Satisfacción en la obtención de las metas y la eficacia colectiva como un factor de motivación y pertenencia institucional. El componente más relevado es la salud mental con impactos en el desempeño profesional del docente. El ausentismo presenta una lógica personal y social que nos plantea una búsqueda de causalidad discreta, pues a través de una investigación empírica se puede concluir con mayores certezas algunas hipótesis que derivan de este estudio teórico.

### Etapa 3 Discusión de los resultados

Q3: En las conclusiones de las investigaciones, ¿se evidencian relaciones causales con el ausentismo docente?



Q3. Gráfico de burbuja del mapeo sistemático. Elaboración propia

La relación del ausentismo docente y variables de aspectos personales como lo son la salud física y psicológica del docente, seleccionada en la RSL, releva la presencia

de síndrome Burnout SQT (agotamiento emocional, estrés, depresión y desgaste psíquico) manifestada en la despersonalización del docente con la institución educativa y el nivel bajo de compromiso con los cuidados del quehacer pedagógico, resguardo del tiempo instruccional, y el bajo desempeño profesional con SAP(síndrome del agotamiento profesional) en el estudio de Beltrán, Vargas y Sarmiento (2016). Las causas asociadas a este aspecto se proyectan de las condiciones laborales como son los agentes estresores (Quaas, Born, Davis & Young, 2002). Condiciones salariales, presiones profesionales por los cambios educativos y las condiciones de la escuela para la realización óptima de los procesos enseñanza-aprendizaje. Por medio de 15 estudios relacionados a esta condición personal además se incluye la percepción de los docentes asociados a la culpa SQT (Rabasa, Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte & Llorca-Pellicer, 2016) y las teorías subjetivas que inhiben el autocuidado laboral (Cuadra, Jorquera, & Pérez, 2015).

Otro aspecto que se conoce del ausentismo docente es la relación con la gestión de los líderes, referidos en 38 estudios de la depuración obtenida que releva el ejercicio de la administración educativa y la creación de condiciones laborales, instalando políticas de prevención del ausentismo por medio de estrategias participativas en el cuidado de los docentes. Como lo demuestra el estudio de Escalona, Sánchez y González (2007) que comprende 501 profesores de 19 escuelas públicas en el Municipio Santiago Mariño en Venezuela, siendo el 50% de las respuestas asignadas a la variable de carga laboral a la gestión de los directivos; diferencias de criterio, falta de supervisión, irresponsabilidad directiva, falta de valoración y orientación del trabajo docente (Anexo 13). De la misma manera, aspectos como el desgaste profesional presentado por los docentes, que incluye altos niveles de estrés y agotamiento emocional, que se mantiene luego de 14 años de políticas ministeriales que intentaron prevenir el Síndrome (SQT). Estas conclusiones se presentan en el estudio cuantitativo, empírico y analítico de carácter transversal publicado por Castillo y Alzamora (2015) (Anexo 14). También el estudio en Uruguay que releva la importancia de instalar una cultura de acompañamiento desde el liderazgo del equipo directivo logrando bajar el nivel de rotación docente y

flexibilizar las decisiones en pos de prevenir el abandono y las inasistencias de los docentes, concluyendo que el fracaso escolar es fracaso de la provisión de la organización (Aristimuño, 2017). Además, en el estudio de liderazgo transformacional y clima organizacional en el distrito de San Miguel en Perú, se define una relación significativa entre ambas variables, a mayor liderazgo transformacional mayor clima organizacional.

Según Smith (2000) en palabras de García Rivadeneira, se señala que los equipos directivos bien estructurados generan ventajas significativas en la productividad de las organizaciones educativas (García Rivadeneira, 2017). A su vez, el estudio en Israel sobre liderazgo transaccional que predice positivamente el comportamiento organizacional de los docentes (OCB) en la presencia de ausentismo. El denominado clima ético (SEC) de los líderes frente a la aceptación del ausentismo es una variable relacionada con el tipo de liderazgo ejercido del equipo directivo en las organizaciones educativas (Shapira-Lishchinsky & Raftar-Ozery, 2018)(Anexo 15).

El aspecto de satisfacción laboral relacionado con el ausentismo docente relevados en 9 estudios de la RSL, se presentan en el contexto escolar con variables de lugar y distancia de centros educativos (Scott & Wimbush, 1991); las condiciones del diseño del trabajo docente expresada en interdependencia laboral (Bridges, 1980); el liderazgo de los directivos (Kouni, Koutsoukos & Panta, 2018); la salud y autoeficacia de los docentes y la presencia de SQT (Salinas. Dianderas, Rocío & Zúñiga, 2017; Beltrán, Vargas & Sarmiento, 2016; Unamuno, 2015).

El énfasis dado por la revisión sistemática focaliza la discusión en el liderazgo educativo siendo un factor de impacto en las condiciones laborales del docente y la capacidad directiva para influir en la responsabilidad social y cultural, crear política e incentivos y reconocimiento profesional mejorando las prácticas, aumentar las condiciones para el aprendizaje que representen en los docentes percepciones de autoeficacia y eficacia colectiva.

Se suma a los resultados de las investigaciones, el poseer autonomía administrativa anclada en la autonomía pedagógica (Espínola, 2000). Instalar sistemas

de supervisión y monitoreo con foco en el acompañamiento, además de incluir el trabajo participativo con padres y la comunidad educativa, proveyendo al docente la realización en la tarea y pertenencia con la institución (Guerrero, León, Zapata & Cueto, 2013; López & Gallegos, 2014).

Cada aspecto mencionado conlleva la concepción que la formación de los equipos directivos en la planificación estratégica y la capacidad de control y gestión, más que una formulación formal de competencias, se asocia a la cualidad de la gestión sutil que define una mirada personal y social del docente, con la generación de un perfil profesional integrado que prediga y prevenga el ausentismo docente. Descubra en las comunidades las mejoras organizacionales que minimice las bajas condiciones físicas y psicológicas de los docentes (Leguizamón Buitrago, 2019).

En resumen, reconocer que el ausentismo docente genera impacto en la continuidad del aprendizaje escolar y es un factor que se puede predecir y abordar desde la gestión escolar con políticas de intervención de las condiciones laborales.

## **Proceso 2**

El segundo objetivo de la investigación por medio de la RSL, comprende las relaciones de los estudios por unidades comparadas. La metodología de mapeo sistemático provee de dos estrategias. La primera estrategia es la elaboración de un esquema por caracterización que se relaciona en 63 estudios con categorías relevadas por aspectos directos con el ausentismo docente en el contexto escolar. Y la segunda estrategia es mediante la elaboración de un cuadro de convergencia que agregue evidencia de los estudios, para dimensionar posibles líneas de acción en proyección al tercer objetivo, respondidas las interrogantes vinculadas Q1, Q2 y Q3. Los lineamientos de gestión escolar se desprendieron de la evidencia de estos estudios que proyectó el modelo de relaciones en la prevención de los factores asociados al ausentismo docente.

### Esquema de caracterización de RSL ausentismo docente

Autor	Año	tipo	foco	Estudio primario	Área
Edwin M. Bridges	1980	Journal	Producto	48	Satisfacción laboral
K. Dow Scott, James C. Wimbush	1991	Journal	Producto	32	Satisfacción laboral
Tedesco, J.C	1992	Journal	Producto	26	Gestión
Vélez E, Schiefelbein E, Valenzuela J	1994	Journal	Producto	10	Gestión
Schiefelbein F., Ernesto	1994	C.Paper	Proceso	9	Condiciones laborales
Arón A, Milicic N	2000	C. Paper	Proceso	110	Clima organizacional
Espínola, V.	2000	Journal	Proceso	25	Gestión
Schiefelbein E.	2000	Journal	Producto	19	Satisfacción laboral
Quaas C, Born M, Davis C.	2002	Journal	Persona	100	Salud docente
Carnoy M.	2002	Journal	Proceso	20	Condiciones laborales
Valdivia, G., Avendaño, C. Bastías, G., Milicic, N., Morales, A., Scharager, J.	2003	C. Paper	Persona	35	Salud docente
Claro T S, Bedregal G P.	2003	Journal	Proceso	9	Satisfacción laboral
Day C Elliot B Kington A	2005	C. Paper	Persona	104	Salud docente
Shirom A., Zehava Rosenblatt	2006	Journal	Proceso	27	Gestión
Escalona, E., Sánchez, L., González de Medina, M.	2007	Journal	Proceso	31	Gestión
Zavala, J.	2008	Journal	Persona	121	Salud docente
Abadzi H	2009	Journal	Persona	66	Salud docente
Murillo, J.	2010	Journal	Proceso	42	Gestión
RitwikBanerjee <sup>a</sup> , E. M.King <sup>b</sup> , P. F.Orazem <sup>c</sup> , E. Paterno <sup>d</sup> , M.	2012	Journal	Proceso	21	Condiciones laborales
Banerjee R, King E.	2012	Journal	Proceso	137	Condiciones laborales
Rodríguez, L.	2012	Journal	Proceso	7	Condiciones laborales

Duflo, E. Hanna,R.,Ryan, S.	2012	Journal	Proceso	24	Gestión
Darrigrande, JL., Durán, K.	2012	Journal	Proceso	17	Condiciones laborales
Guerrero G, Leon J, Zapata M, Cueto S	2013	Journal	Proceso	2	Gestión
Bruns B, Luque J, Gregorio S, EvansD	2014	Journal	Proceso	65	Gestión
Bermejo-Toro, Laura; Prieto-Ursúa M	2014	Journal	Persona	39	Salud docente
López A P, Gallegos A V.	2014	Journal	Persona	23	Salud docente
Calderón A, Chaparro G	2014	Journal	Persona	112	Salud docente
Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C Vergara, E.	2014	Journal	Persona	72	Salud docente
Cuéllar-Marchelli H	2014	Journal	Proceso	18	Gestión
Gutiérrez G	2015	Journal	Proceso	5	Gestión
Castillo, D., Alzamora, M.	2015	Journal	Proceso	97	Clima organizacional
Guerrero G, León J	2015	Journal	Proceso	1	Gestión
Weinstein J.	2015	Journal	Persona	81	Salud docente
Cuadra Martínez D, Jorquera Gutiérrez R, Pérez Cea M	2015	Journal	Persona	76	Salud docente
Lee, M.	2015	Journal	Proceso	51	Condiciones laborales
Unamuno, M.	2015	Journal	Persona	29	Satisfacción laboral
Salvador H	2015	Journal	Proceso	139	Condiciones laborales
Murillo F.	2016	Journal	Producto	11	Gestión
Díaz J., Ñopo H.	2016	Journal	Proceso	58	Clima organizacional
Mancebo, M.E.	2016	Journal	Producto	107	Gestión
Coluccio Piñones Á, Muñoz Calderón C, Ferrer Urbina R.	2016	Journal	Proceso	90	Clima organizacional
Rabasa, B. Figueiredo-Ferra, H, Gil-Monte, P., Llorca-Pellicer, M.	2016	Journal	Persona	85	Salud docente

Beltrán, Y., Vargas, S., Sarmiento L.	2016	Journal	Persona	73	Salud docente
Wolf,S.	2016	Journal	Proceso	54	Condiciones laborales
Weinstein J, Cuéllar C, Hernández M, Fernández M	2016	Journal	Proceso	22	Condiciones laborales
Quezada, R.	2016	Journal	Persona	4	Salud docente
Razeto, A.	2016	Journal	Proceso	70	Clima organizacional
Hinchey P.	2017	Journal	Proceso	132	Condiciones laborales
Matas, F.	2017	Journal	Proceso	91	Condiciones laborales
Rivadeneira, K.	2017	Journal	Proceso	49	Gestión
Murillo Torrecilla F, Román M	2017	Journal	Proceso	13	Gestión
Aristimuño, A.	2017	Journal	Proceso	123	Gestión
Greyson Mgonja, M.	2017	Journal	Proceso	5	Condiciones laborales
Carrasco, C.	2017	Journal	Persona	8	Salud docente
Jimenez G Dianderas V Rocio P.	2017	C.Paper	Persona	127	Satisfacción laboral
Bristol T.	2017	Journal	Proceso	36	Gestión
Arteaga González P., Hermosilla-Ávila P., Mena Bastías C., Contreras Contreras, S.	2018	Journal	Persona	93	Salud docente
Kouni, Zacharo; Koutsoukos, Marios; Panta D.	2018	C.Paper	Proceso	109	Gestión
Eagle, Donna L.; Glenn W	2018	Journal	Proceso	45	Gestión
Da'as, Rima'a; Qadach M.	2018	Journal	Proceso	20	Gestión
Shapira-Lishchinsky O, Raftar-Ozery T	2017	Journal	Proceso	37	Clima organizacional
Buitrago, R.	2019	Journal	Proceso	143	Gestión

**Elaboración propia**

## Proceso 2: Análisis de datos, Evaluación de datos y sumario o evidencia

### Cuadro de convergencia de RSL ausentismo docente.

Autores	Año	Metodología de búsqueda				Resultados de extracción de datos			Agregación de evidencia
		Proceso búsqueda	Criterio Inclusión exclusión	Estimación calidad	Estimación datos	Análisis datos	Evaluación	Resumen	
Edwin M. Bridges	1980	x	x					x	
Ehrenberg, R. Ehrenberg, R. Rees, D. Ehrenberg, E.	1991	x	x		x	x			
Tedesco, J.C	1992	x	x	x	x	x		x	x
Vélez E, Schiefelbein E, Valenzuela J	1994	x	x	x	x	x		x	
Schiefelbein E.	1994	x	x	x	x	x	x	x	
Arón A, Milicic N	2000	x	x	x	x			x	
Espínola, V.	2000	x	x	x	x			x	
Schiefelbein E.	2000	x	x	x	x	x	x	x	x
Quaas C, Born M, Davis C.	2002	x	x	x	x	x		x	x
Carnoy M.	2002	x	x			x			
Valdivia, G., Avendaño, C. Bastías, G., Milicic, N., Morales, A., Scharager, J.	2003	x	x	x	x	x	x	x	x
Claro T S, Bedregal G P.	2003	x	x	x	x	x	x	x	x
Day C Elliot B Kington A	2005	x	x	x		x			
Shirom A., Zehava Rosenblatt	2006	x	x	x	x	x	x	x	x
Chaudhury, N., Hammer, J., Kremer, M., Muralidharan, K., Rogers, F.	2006	x	x		x	x	x	x	

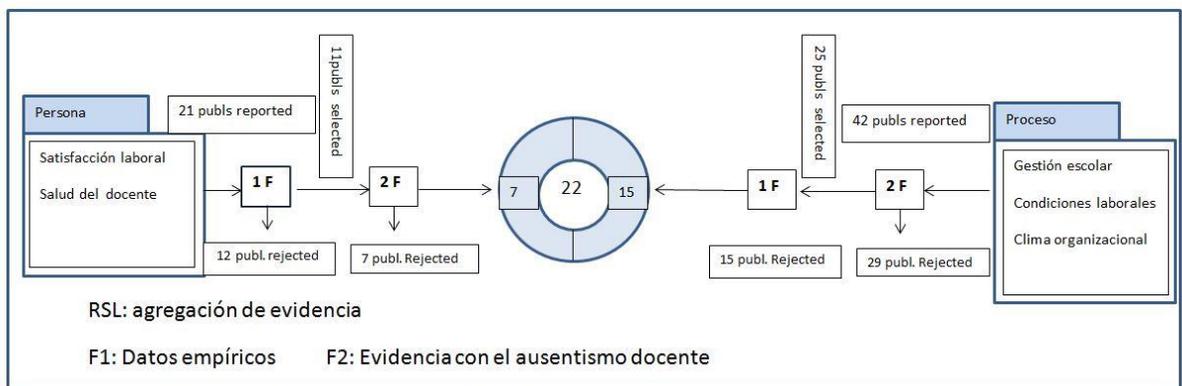
Escalona, E., Sánchez, L., González de Medina, M.	2007	x	x		x	x		x	x
Zavala, J.	2008	x	x	x	x	x	x	x	x
Abadzi H	2009	x	x				x	x	
Darrigrande, J., Olivares, V., Aguilar, J., Marlei, C., Mansilla, N., Méndez, J.	2009	x	x	x	x	x		x	
Murillo, J.	2010	x	x	x	x	x	x	x	x
Ponce, C.	2011	x	x		x			x	
Banerjee R, King E.	2012	x	x	x	x	x	x	x	x
Rodríguez, L.	2012	x	x	x	x	x	x	x	x
Duflo, E. Hanna,R.. Ryan, S.	2012	x	x	x	x	x	x	x	x
Darrigrande, JL., Durán, K.	2012	x	x	x	x	x	x	x	x
Tao, S.	2013	x	x	x				x	
Guerrero G, Leon J, Zapata M, Cueto S.	2013	x	x	x	x	x	x	x	x
Bruns B, Luque J, Gregorio S. Evans D.	2014	x	x	x	x	x	x	x	x
Gandino, C., Méndez, F., Uribe, N., Véjar, R.	2014	x	x		x	x			
Bermejo-Toro, Laura; Prieto-Ursúa M.	2014	x	x	x	x	x		x	
Reyes, T., Varas, A., Zelaya, V.	2014	x	x			x	x		
López A P, Gallegos A V.	2014	x	x	x	x	x	x	x	x
Calderón A, Chaparro G	2014	x	x			x	x		

Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C Vergara, E.	2014	x	x	x	x	x	x	x	x
Cuéllar- Marchelli H	2014	x	x	x	x	x	x	x	x
Bermejo-Toro, L., Prieto-Urzúa, M.	2014	x	x	x	x	x	x		
Gutiérrez G	2015	x	x	x	x	x	x	x	x
Castillo, D., Alzamora, M.	2015	x	x	x	x	x	x	x	x
Guerrero G, León J	2015	x	x	x	x	x	x	x	x
Weinstein J.	2015	x	x	x	x	x	x	x	x
Cuadra Martínez D, Jorquera Gutiérrez R, Pérez Cea M	2015	x	x	x				x	x
Lee, M.	2015	x	x	x	x	x	x	x	x
Unamuno, M.	2015	x	x	x	x	x	x	x	x
Salvador H	2015	x	x	x	x	x	x	x	x
Murillo F.	2016	x	x	x	x	x	x	x	x
Díaz J., Ñopo H.	2016	x	x	x				x	
Mancebo, M.E.	2016	x	x	x				x	
Coluccio Piñones Á, Muñoz Calderón C, Ferrer Urbina R.	2016	x	x	x	x	x	x	x	x
Rabasa, B. Figueiredo- Ferra, H, Gil- Monte, P., Llorca-Pellicer, M.	2016	x	x	x	x	x	x	x	x
Beltrán, Y., Vargas, S., Sarmiento L.	2016	x	x	x		x	x		x

Beasley, E., Huillery, E.	2016	x	x		x	x			
Wolf,S.	2016	x	x	x			x	x	
Weinstein J, Cuéllar C, Hernández M, Fernández M	2016	x	x	x	x	x	x	x	
Quezada, R.	2016	x	x		x			x	
Razeto, A.	2016	x	x	x				x	
Hinchey P.	2017	x	x				x	x	
Matas, F.	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Rivadeneira, K.	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Murillo Torrecilla F, Román M	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Aristimuño, A.	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Shapira- Lishchinsky O, Raftar-Ozery T	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Greyson Mgonja, M.	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Carrasco, C.	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Jimenez G Dianderas V Rocio P.	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Bristol T.	2017	x	x	x	x	x	x	x	x
Arteaga González P., Hermosilla- Ávila P., Mena Bastías C., Contreras Contreras, S.	2018	x	x	x	x	x	x	x	x
Kouni, Zacharo; Koutsoukos, Marios; Panta D.	2018	x	x					x	
Eagle, Donna L.; Glenn W	2018	x	x		x	x		x	
Da'as, Rima'a; Qadach M.	2018	x	x	x	x	x	x	x	x
Buitrago, R.	2019	x	x	x	x	x	x	x	x

**Elaboración propia**

En busca de evidencia en los estudios incluidos de la RSL, se decidió optar por la agregación más directa con el ausentismo docente escolar, siendo el resultado 42 estudios relevantes que presentan calidad en los datos (ver cuadro de convergencia) para una mejor comprensión del fenómeno. No obstante, se consideró de interés profundizar la muestra con nuevos filtros por medio de la evidencia comparada de los estudios. A continuación por medio del diagrama DCM se compara evidencia y se sistematiza la revisión bibliográfica para depurar la muestra final con 22 estudios relevantes en la construcción de una relación directa con el ausentismo docente.



Elaboración propia

Al comparar aspectos de la categoría de Persona, se obtiene estudios que abordan la satisfacción laboral del docente y la salud física y mental asociados en el contexto escolar. Por su parte, la categoría Proceso, se compone de estudios que relevan la gestión escolar asociada a las condiciones laborales de la escuela y el clima organizacional, que vincula el quehacer docente en comunidad. La elaboración de la comparación dimensiona la relación entre ambas categorías propia del modelo utilizado para RSL. Se filtran los estudios de carácter bibliográfico sin componentes empíricos, con el objetivo de lograr acercar la discusión final a soluciones prácticas del ausentismo,

por medio de la presentación de un modelo hipotético de relaciones entre los aspectos vinculados y posibles modos de prevenir el ausentismo.

## **8. Discusión Final**

Finalizando el plan de análisis, se plantea responder el tercer y último objetivo de investigación, cual es determinar lineamientos estratégicos en la gestión escolar.

Es de interés señalar que el ausentismo comprende tanto aspectos personales de la formación y construcción del docente como aspectos de las condiciones en el quehacer docente, que son determinantes e impactan en la relaciones con la labor pedagógica y formativa.

Dimensiones significativas que son relevadas en esta RSL, las condiciones del trabajo docente de impacto en la salud física y psicológica (Leguizamón Buitrago, 2019) (Anexo 16). Del mismo modo, las exigencias de la profesión docente con el logro del aprendizaje (Gutiérrez, Herrera, Núñez & Magnata, 2014)(Anexo 17). Las dimensiones causales del estudio Da'as, Rima'a y Qadach,(2018), que relaciona capacidades de adquisición (PACAP) y asimilación con capacidades de transformación y exploración (RACAP) tanto de la organización educativa como la motivación para el conocimiento y la innovación de los docentes (Anexo 18). Del estudio mencionado, el rol del director en la construcción de una cultura positiva aumenta los niveles de autoeficacia en los docentes, que reduce el ausentismo. En este sentido, la oportunidad del liderazgo transformacional en la generación de ambientes propositivos son relevantes en el alcance de metas comunes y clima organizacional que estimule aspectos creativos, inspiradores y comprometidos con el desarrollo de la institución (García Rivadeneira, 2017; Shapira-Lishchinsky, & Raftar-Ozery, 2018).

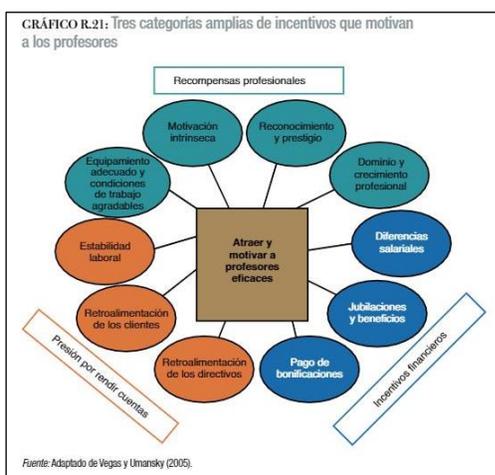
De igual manera, existen liderazgos en las escuelas con características más vinculadas al tipo trascendente y transaccional que se posiciona de la motivación intrínseca con incentivos emocionales y donde la confianza, el buen clima

organizacional y las oportunidades de participación son más valoradas (Hurtado Bottero, 2008).

Otros de los aspectos relevados, es la autoeficacia como precepción subjetiva del docente y la proyección de la construcción colectiva en comunidad (Valdivia et al., 2003). El autocuidado y la necesidad de proveer ambientes saludables, seguros y gratos en las relaciones generan la condición del clima social deseable en la organización educativa (Salinas et al., 2017). Un aspecto interesante es la presencia de la culpa como mediador de la indolencia y el agotamiento, que produce tendencia al ausentismo docente, como la correlación de la ausencia de los estudiantes y la ausencia del docente. (Rabasa, et al., 2016; Banerjee, King, Orazem & Paterno, 2012).

Las condiciones del trabajo docente demuestran una relación importante con el salario y los incentivos, no tan solo económico sino moral o de reconocimiento, acompañado de un sistema de monitoreo directo y creíble con relación al logro de la tarea y la presencia del docente (Duflo, Hanna & Ryan, 2012).

Según Bruns et al. (2014), al no existir niveles estandarizados para el ejercicio de la docencia, se suma a las condiciones laborales elementos como el liderazgo deficiente, aspectos poco resueltos vinculados al desempeño, y baja calidad de los postulantes al sistema. Han producido bajo profesionalismo y por ende, poca capacidad de logros. Sin embargo, el estudio contempla la proyección de los intereses de los docentes frente a los incentivos visualizado en el siguiente esquema del estudio.



En general, en la importancia de los estudios que comprendieron la RSL del ausentismo docente, se demuestra que existe conexión con la capacidad directiva en la toma de decisiones para la mejora de la enseñanza sin dejar de lado las condiciones que conlleva la presencia del fenómeno estudiado, relevan la gestión escolar a la generación de competencias de lectura del contexto y sensibilización de las oportunidades que el liderazgo puede proveer a la organización en desarrollar capacidades y condiciones propicias para la prevención del ausentismo. Bajar al máximo los agentes estresores del sistema educativos, decisiones que no implican costo y que benefician a los docentes y por consiguiente, a los estudiantes.

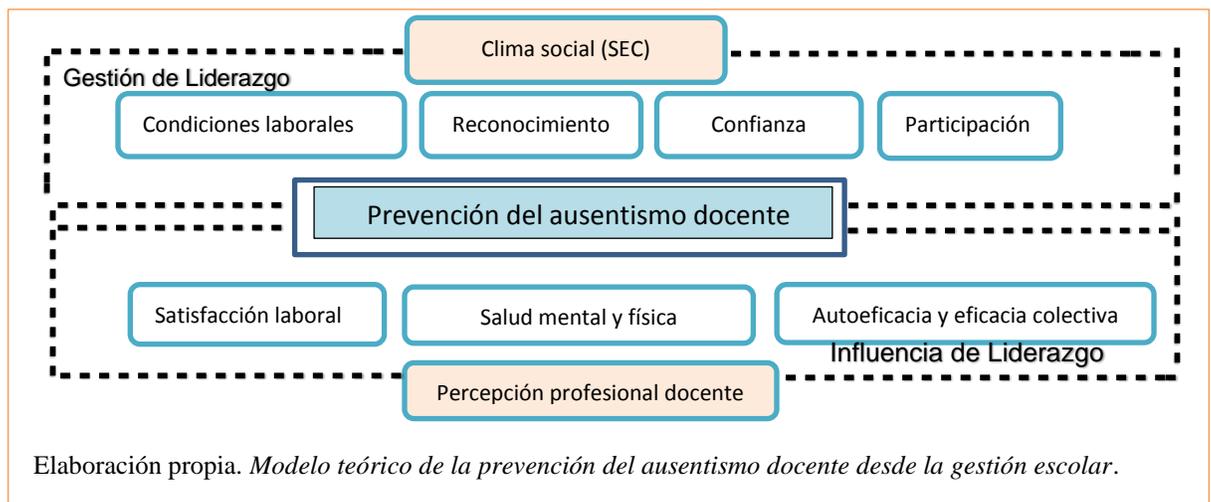
Darrigrande y Durán (2012), presenta elementos protectores al síndrome Burnout, desde la gestión directiva, como son el fomento a la comunicación, incentivando la solidaridad en apoyo entre pares docentes, evitando el aislamiento. Definir expectativas acorde a cada persona en el cumplimiento de metas y realización personal, bajando los niveles de frustración. Propiciar actividades físicas como caminatas para beneficio de la salud. Fomentar las expresiones de las emociones para abordar aspectos estresores. Incentivar climas saludables de colaboración y sentido colectivo.

## **8.1 Conclusiones**

El ausentismo docente es posible de prever por medio de políticas al interior de la organización educativa, que responda a las necesidades. Además es viable de minimizar al instalar una cultura de autocuidado del docente en el reconocimiento de síntomas de agotamiento y desapego del trabajo.

Ambas condiciones, personales y de contexto, derivan en atribuir importancia en la gestión de un liderazgo pertinente, capaz de ofrecer oportunidades sensibles en el contexto escolar. Como una forma de abordar el desafío que devela el ausentismo

docente en las organizaciones, se propone el siguiente modelo teórico e hipotético que presenta dos componentes en la gestión de personas definidos por objetivos estratégicos en la organización educativa. Basados en los estudios RSL, se genera una mirada integradora para la prevención y abordaje del ausentismo docente.



Por medio de dos flujos dinámicos concerniente a la gestión directiva de los líderes educativos, quienes toman decisiones que inciden directamente en el ejercicio de la profesión docente, como la generación de un clima social de los integrantes de la comunidad escolar, en especial factores en las condiciones laborales del docente, como son la calidad de los espacios dispuestos para el descanso, la interacción y el trabajo en horas no lectivas. Además incentivos emocionales que permiten mayor compromiso con la institución y los objetivos planteados. Reconocimiento de las tareas cumplidas, propiciando diálogos basados en la confianza y distribución de las decisiones, que permitan la participación en la construcción de la escuela como un espacio psicológico colectivo sano y recíproco con las relaciones con los equipos de gestión.

Del mismo modo, las influencias de los líderes educativos en la percepción personal y colectiva de los docentes asociada a la satisfacción laboral, al cuidado físico y

mental, como también la capacidad de respuesta desde la eficacia profesional en las tareas solicitadas. Por lo anterior, se concluye que la labor docente es de una naturaleza humana que por momentos se olvida en la dinámica con foco en la rendición de cuentas y los resultados. La buena salud de las organizaciones donde las relaciones personales son relevantes para la generación de aprendizaje colectivo, el ejercicio de liderazgo en las decisiones hacia los docentes como la influencia emocional y la gestión sutil (*soft management*) (Hurtado Bottero, 2008) orientado a las personas, acompañado de la instalación de un clima ético escolar (SEC) (Shapira-Lishchinsky & Ishan, 2013), provee de mejores condiciones para la prevención del ausentismo docente.

## **9. Limitaciones y proyecciones del estudio**

Una limitante metodológica que establece la RSL es la posibilidad de sesgos que se intenta minimizar al revisar sistemáticamente los estudios y establecer filtros de comparación, sin embargo, no podemos garantizar el 100% libre de sesgos. Por lo tanto, una sugerencia va en relación a establecer dos revisores expertos y cotejar los hallazgos e interpretaciones. Para luego, de no existir convergencia, incorporar un tercer revisor.

A modo de discusión, lo relevante es descubrir si las investigaciones establecen asociaciones por una inquietud de la investigación o se resuelven cómo parte de relaciones complementarias a los resultados o inferidas como causa. Una de las principales formas es encontrar investigaciones que planteen como objetivo la búsqueda de relaciones y no como respuesta a la falta de resultados.

Sin duda, este es un primer paso en la aplicación de una metodología combinada (RSL y MS) que se proyecta en versiones más optimizadas, incluyendo datos de investigaciones empíricas futuras que puedan especificar en estudios de campo, la presencia de variables correlacionales al ausentismo docente como fenómeno presente en las organizaciones escolares.

## 10. Referencias

- Aristimuño, A. (2017). Liderazgo y prácticas de acompañamiento escolar en un centro educativo público secundario de contexto medio-bajo que logra niveles de excelencia. En F. Javier Murillo. *Avances en liderazgo y mejora de la educación: Actas del I Congreso Internacional de Liderazgo y Mejora de la Educación* (pp. 487-490). Madrid: Red de investigación sobre liderazgo y mejora de la educación. Recuperado de [repositorio.uam.es/handle/10486/679657](http://repositorio.uam.es/handle/10486/679657)
- Bandura, A. (1999). Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes. En A. Bandura (Ed.), *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual* (pp.19-54). Bilbao, España: Descleé De Brouwer
- Banerjee, R., King, E. M., Orazem, P. F., & Paterno, E. M. (2012). Student and teacher attendance: The role of shared goods in reducing absenteeism. *Economics of Education Review*, 31(5), 563-574. doi: [10.1016/j.econedurev.2012.04.002](https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.04.002)
- Beltrán, Y., Vargas, S., & Sarmiento, L. (2016). El síndrome de agotamiento profesional (sap) y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de instituciones públicas de educación básica en Colombia. En Juan Luis Castejón Costa (Ed.), *Psicología y Educación: Presente y Futuro*, (pp.921-932). Colombia: Asociación Científica de Psicología y Educación. Recuperado de [rua.ua.es/dspace/handle/10045/63766](http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/63766)
- Bridges, E. M. (1980). Job satisfaction and teacher absenteeism. [Resumen]. *Educational Administration Quarterly*, 16(2), 41-56. doi: <https://doi.org/10.1177/0013161X8001600206>

- Bruns, B., Luque, J., De Gregorio, S., Evans, D., Fernández, M., Moreno, M., Rodríguez, J., Toral, G., y Yarrow, N. (2014). *Profesores excelentes: cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Recuperado de Ministerio de Educación, Perú: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3022>
- Carrizo, Dante, & Moller, Carlos. (2018). Methodological structures of systematic literature review in software engineering: a systematic mapping study. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26[Supl. 1], 45-54  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000500045>
- Castillo, D., y Alzamora, M. (2015). Síndrome de Burnout en docentes que se desempeñan en escuelas públicas vulnerables de la ciudad de Santiago. *Revista Akadèmeia*, 14(1), 14-24. Recuperado de <http://repositorio.ugm.cl/handle/12345/1388>
- Cuadra Martínez, D. J., Jorquera Gutiérrez, R. Á., y Pérez Cea, M. A. (2015). Las teorías subjetivas del profesor acerca de su salud laboral: implicancias en la promoción de la salud preventiva en el trabajo docente. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 1-6. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-24492015000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492015000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Chile. Agencia de la Calidad de la Educación (2015). *Cuestionarios para profesores SIMCE 2014*. Recuperado de <https://www.agenciaeducacion.cl/estudios/biblioteca-digital/cuestionarios/>
- Darrigrande, J. L., y Durán, K. (2012). Síndrome de burnout y sintomatología depresiva en profesores: relación entre tipo de docencia y género en establecimientos educacionales subvencionados de Santiago de Chile. *REICE. Revista*

*Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(3), 72-87.

Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num3/art5.pdf>

Da'as, R., & Qadach, M. (2018). From Principals' Inspirational Vision Content and Potential Absorptive Capacity to Realized Absorptive Capacity: Predicting Teacher Absenteeism. *World Journal of Education*, 8(2), 140-151.

<https://doi.org/10.5430/wje.v8n2p140>

Duflo, E., P. Dupas & M. Kremer (2011). "Peer effects, teacher incentives and the impact of tracking: Evidence from a Randomized Evaluation in Kenya". *American Economic Review* 101(5), 1739-1774. doi: [10.1257/aer.101.5.1739](https://doi.org/10.1257/aer.101.5.1739)

Duflo, E., Hanna, R., & Ryan, S. P. (2012). Incentives work: Getting teachers to come to school. *American Economic Review*, 102(4), 1241-78.

doi: [10.1257/aer.102.4.1241](https://doi.org/10.1257/aer.102.4.1241)

Escalona, E., Sánchez Tovar, L., y González de Medina, M. (2007). Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de salud en docentes de escuelas primarias. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 17-35.

Recuperado de [www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382007000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382007000100003&script=sci_arttext)

Espínola, V. (2000). *Autonomía escolar: factores que contribuyen a una escuela más efectiva*. Recuperado de Banco Interamericano de Desarrollo:

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Autonom%C3%ADa-escolar-Factores-que-contribuyen-a-una-escuela-m%C3%A1s-efectiva.pdf>

García Rivadeneira, K. M. (2017). Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017.

(Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejos, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3256>

Guerrero, G., Leon, J., Zapata, M., & Cueto, S. (2013). Getting teachers back to the classroom. A systematic review on what works to improve teacher attendance in developing countries. *Journal of Development Effectiveness*, 5(4), 466-488. <https://doi.org/10.1080/19439342.2013.864695>

Guerrero, G., y León, J. (2015). Ausentismo docente en Perú: factores asociados y su efecto en el rendimiento. *Revista peruana de investigación educativa*, 7(1), 31-68. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4316>

Gutiérrez, R. J., Herrera, C. O., Núñez, C. T., y Magnata, E. V. (2014). Síndrome de Burnout en una muestra de profesores/as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó. *Summa Psicológica UST*, 11(2), 115-134. Recuperado de [dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953994](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953994)

Hallinger, P., & Heck, R. H. (2014). Liderazgo colaborativo y mejora escolar: Comprendiendo el impacto sobre la capacidad de la escuela y el aprendizaje de los estudiantes. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 71-88. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5119078>

Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School leadership*, 9(3), 184-208. doi: [10.1177/105268469900900301](https://doi.org/10.1177/105268469900900301)

Hurtado Bottero, J. (2008). *Gestión de instituciones escolares: La cultura escolar chilena y la influencia de las variables del soft management en el rendimiento académico*. (Tesis para optar al grado de Magister en Ciencias de la Ingeniería, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile). Recuperado de [https://buscador.bibliotecas.uc.cl/permalink/f/obo10b/puc\\_alma21418358500033](https://buscador.bibliotecas.uc.cl/permalink/f/obo10b/puc_alma21418358500033)  
96

Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. *Keele, UK, Keele University*, 33(1), 1-26.

Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering version 2.3. *Engineering, Keele, UK, Keele University*, 45(4), 1051.

Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 158-168.  
<https://doi.org/10.11114/jets.v6i10.3451>

Leguizamón Buitrago, R. D. (2019) Implicaciones del ausentismo laboral de los docentes en una Institución Educativa Distrital de la localidad de Engativá (Monografía). Fundación Universidad de América. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11839/7475>

López, P., y Gallegos, V. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. *Estudios pedagógicos Valdivia*, 40(1), 163-178.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000100010>

- Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. Virginia, USA: ASCD.
- Miller, R. T., Murnane, R. J., & Willett, J. B. (2008). Do teacher absences impact student achievement? longitudinal evidence from one urban school district. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 30(2), 181-200. <https://doi.org/10.3102/0162373708318019>.
- Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE: Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 4(4), 11-24. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10486/660840>
- Organización de Naciones Unidas (2015). *Tercer estudio regional comparativo y explicativo TERCE. Factores Asociados Chile*. Recuperado de <unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243533>
- Quaas, C., Born, M. M., Davis, C., y Young, F. (2002). Salud mental de los docentes: Investigaciones realizadas sobre el síndrome de burnout. *Psicoperspectivas*, 1-23. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/0ce2961de900d2d15232ab10208975d4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=105527>
- Rabasa, B., Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & Llorca-Pellicer, M. (2016). The role of guilt in the relationship between teacher's job burnout syndrome and the inclination toward absenteeism. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1), 103-119. doi: <10.1387/RevPsicodidact.13076>

- Salinas Jiménez, G. L., Dianderas, V., Rocio, P., y Zúñiga Ortiz, R. E. (2017). Satisfacción Laboral en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas de Ilo. Tesis no publicada, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/400>
- Scott, K. D., & Wimbush, J. C. (1991). Teacher absenteeism in secondary education. *Educational Administration Quarterly*, 27(4), 506-529. doi: [10.1177/0013161X91027004004](https://doi.org/10.1177/0013161X91027004004)
- Shapira-Lishchinsky, O., & 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>
- Shapira-Lishchinsky, O., & Raftar-Ozery, T. (2018). Leadership, absenteeism acceptance, and ethical climate as predictors of teachers' absence and citizenship behaviors. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(3), 491-510. doi: [10.1177/1741143216665841](https://doi.org/10.1177/1741143216665841)
- Shockley-Zalabak, P., & Ellis, K. (2000). Perceived organizational effectiveness, job satisfaction, culture, and communication: Challenging the traditional view. *Communication Research Reports*, 17(4), 375-386.
- Unamuno, M. L. (2015). *Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes de Educación Primaria*. ( Trabajo Final de Integración de Psicología, Licenciatura en Psicología, U niversidad Argentina de la Empresa, Buenos Aires, Argentina). Recuperado de [repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/3921](http://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/3921)

- Urrutia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina clínica*, 135(11), 507-511.
- Valdivia, G., Avendaño, C., Bastías, G., Milicic, N., Morales, A., & Scharager, J. (2003). *Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile*. Informe final de proyecto, Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuelas de Medicina y Psicología. Facultad de Medicina y Ciencias Sociales.
- Vélez, R., Meneses Echavez, J., & Floréz López, M. (2013). Una propuesta metodológica para la conducción de revisiones sistemáticas de la literatura en la investigación biomédica. Methodology in conducting a systematic review of biomedical research. *CES Movimiento y Salud*, 61-73. Recuperado de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/movimientoysalud/article/view/2620>
- Winkler, A. A., Rubio, A. C., & Haz, V. P. (2015) *Impacto a corto plazo del absentismo docente en el desempeño escolar chileno*. (Tesis para optar al título de Ingeniería Comercial con mención en Economía, Universidad de Chile, Santiago, Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/129695>
- Yáñez, R, Pérez, V. y Yáñez, C. (.2005). La confiabilidad hacia los docentes por parte de los estudiantes y su influencia en la construcción de confianza y en la identificación organizacional hacia sus carreras. *Estudios pedagógicos* , 31(2), 89-103. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052005000200006>.

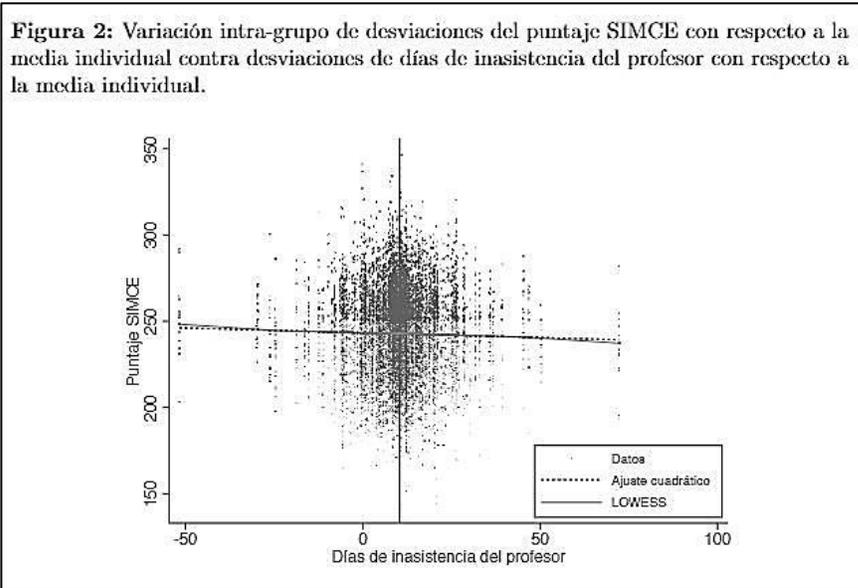
## 11. Anexos

### ANEXO 1: Diferencias entre RSL y RL

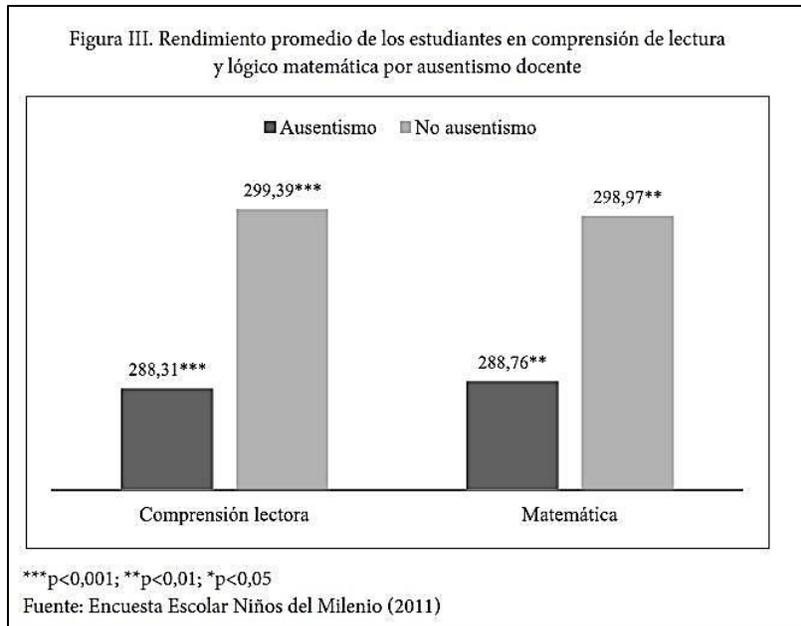
Tabla 1. Diferencias entre revisiones sistemáticas de la literatura y revisiones narrativas.

Dominio	Revisión Narrativa	Revisión Sistemática
Pregunta de investigación	Usualmente no hay Poco enfocada/precisa	Precisa y centrada
Materiales y métodos	No hay	Detalla procedimientos Reproducible
Estrategia de búsqueda	No se describe Patrón no establecido	Exhaustiva Criterios explícitos
Criterios de selección de los estudios primarios	No claros	Explícitos y uniformes
Evaluación calidad de la información (riesgo de sesgo en los estudios)	No explícita ni rigurosa	Métodos establecidos
Síntesis de la información	Narrativa	Narrativa y a veces cuantitativa
Inferencias – conclusiones a la práctica	Algunas basadas en evidencia	Basadas en evidencia

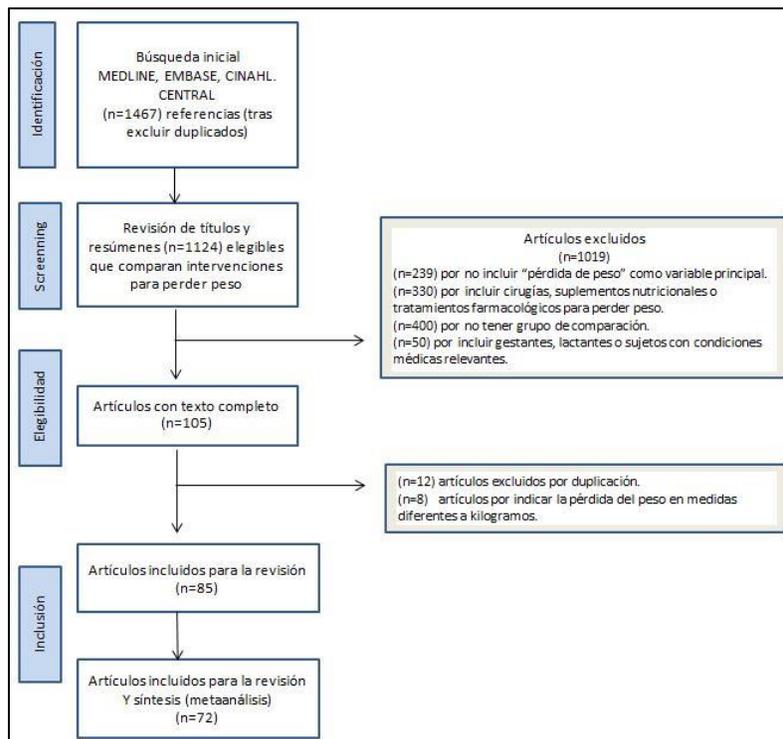
### ANEXO 2: Variaciones del puntaje SIMCE y ausentismo docente



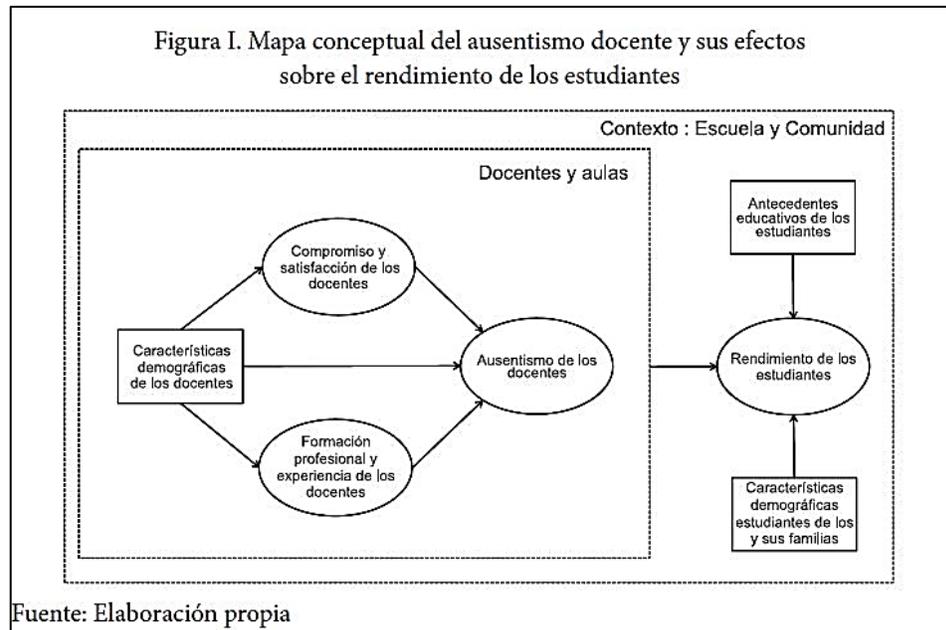
### ANEXO 3: Gráfico de ausentismo docente y rendimiento escolar



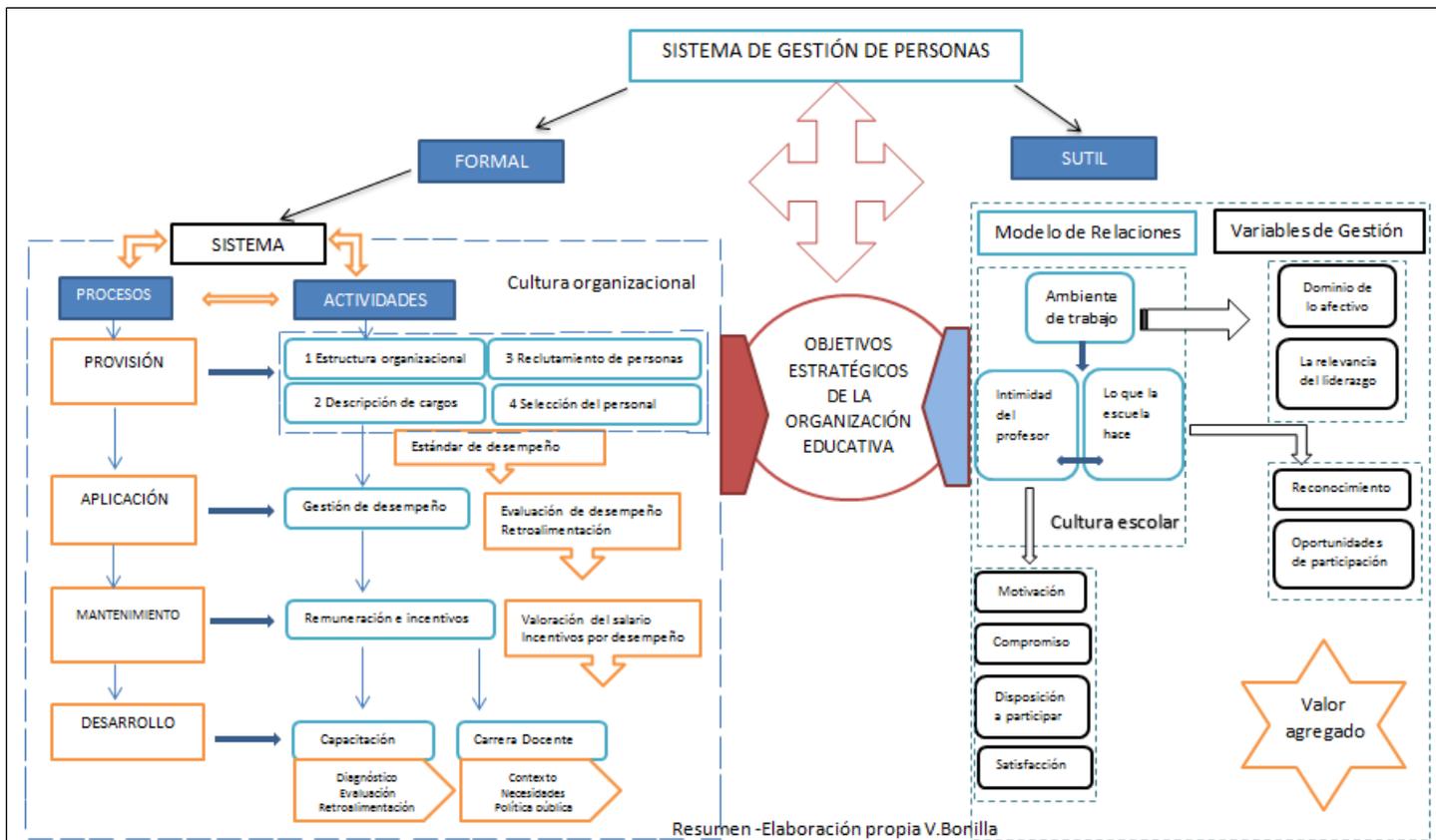
### ANEXO 4: Método PRISMA



## ANEXO 5: Ausentismo docente y sus efectos en rendimiento de los estudiantes

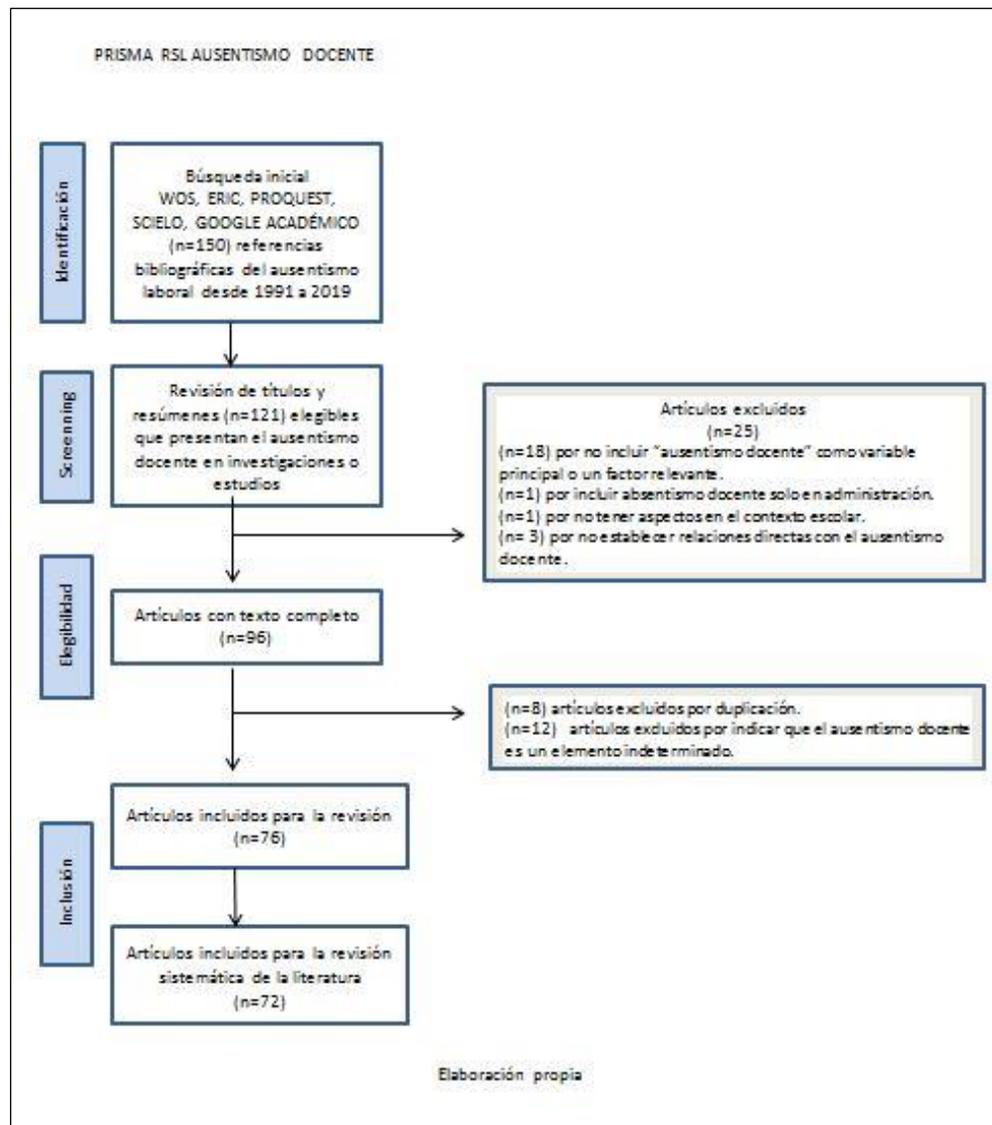


## ANEXO 6: Gestión educativa: lo formal y lo sutil- Síntesis gráfica. E. propia



## ANEXO 7: Método PRISMA para RSL del ausentismo docente.

### Elaboración propia



## ANEXO 8: RSL Inclusión bibliográfica. Ausentismo docente.

### Elaboración propia

Título	Año	Fuente	Autores	Resumen	Muestra	Conclusión
Job Satisfaction and Teacher Absenteeism	1980	Journal Article DOI:10.1177/0013161X8001600206	Edwin M. Bridges	La investigación existente sobre la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo de los empleados en el sector privado muestra claramente que la satisfacción laboral no es un factor importante en el ausentismo. Para determinar si un patrón similar prevalece en las organizaciones educativas, se realizó un estudio entre los maestros de primaria.	Revisión literatura	Si bien los resultados de este estudio son consistentes con la investigación anterior, hay evidencia que sugiere que la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo, por muy tenue que parezca, está condicionada por el diseño del trabajo del maestro. Específicamente, la satisfacción laboral y el ausentismo son más propensos a relacionarse bajo una condición de alta interdependencia laboral que bajo una interdependencia moderada o baja.
School District Leave Policies, Teacher Absenteeism, and Student Achievement	1991	Journal Article DOI: 10.2307/145717	Ronald G. Ehrenberg, Randy A. Ehrenberg, Daniel I. Rees and Eric L. Ehrenberg	Este documento aborda cómo las disposiciones que abordan el uso de licencias en los contratos de maestros influyen en las ausencias de los maestros del aula, cómo las ausencias de los maestros influyen en el ausentismo de los estudiantes y cómo el ausentismo de los maestros y los estudiantes influyen en el desempeño de las calificaciones de los alumnos. Basado en un extenso esfuerzo de recopilación de datos realizado por los autores, presenta un análisis econométrico.	700 distritos escolares en el estado de Nueva York en 1986-87.	Concluye que cambiar algunas disposiciones (por ejemplo, aumentar el número de días de licencia no utilizados que los docentes pueden acumular y "cobrar" en el momento de la jubilación) puede beneficiar simultáneamente a docentes, estudiantes y contribuyentes.
Teacher Absenteeism in Secondary Education	1991	Journal Article <a href="https://doi.org/10.1177/0013161X91027004004">https://doi.org/10.1177/0013161X91027004004</a>	K. Dow Scott, James C. Wimbush	El ausentismo de los docentes es un problema grave para los sistemas escolares. Utilizando un modelo existente de comportamiento de asistencia como guía, se examinaron datos actitudinales, demográficos y de absentismo.	265 maestros de secundaria.	El análisis de correlación canónica reveló que el ausentismo entre los docentes estaba significativamente relacionado con la distancia al trabajo, el género, la participación laboral y la satisfacción general con el trabajo.
Las características de la profesión maestro y la calidad de la educación en América Latina	1994	Boletín Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, núm. 34, Santiago de Chile, Orealc-Unesco, p. 4.	Schiefelbein F., Ernesto	Con este informe se completa una serie de estudios sobre los factores que inciden en el desempeño de los maestros. En él se entregan datos sobre: vocación de los maestros primarios; formación; tiempo disponible para enseñar; capacidad de innovar en el aula; baja satisfacción profesional; deterioro de la situación en el medio rural; bajo salario; círculo vicioso bajo salario-baja calidad	6 países	El ausentismo de maestras y alumnos –en especial cuando se usan métodos de enseñanza frontal en que la maestra organiza su trabajo para un alumno promedio– reduce aún más el tiempo efectivo de aprendizaje. La disponibilidad de tiempo para aprender y el uso efectivo del mismo son factores que cada país debe examinar con cuidado por su incidencia en el rendimiento de los alumnos.
A panel study of the effects of school positions and promotions on absenteeism in the teaching profession	2006	Journal Article <a href="https://doi.org/10.1348/096317905X69562">https://doi.org/10.1348/096317905X69562</a>	Shirom A., Zehava Rosenblatt	Nuestra hipótesis es que ser promovido a una posición de supervisión conduce a una reducción de las ausencias subsiguientes y el tiempo perdido en las ausencias, y que cuanto más alto sea el nivel de supervisión, más pronunciado será su efecto negativo en la conducta de ausencia posterior.	51,974 maestros de escuela en los años 2000 y 2001	Cuanto más alto es el nivel de la posición de supervisión que tenía un maestro promovido más pronunciado es la disminución año a año de ausencia o tiempo perdido en ausencias. Según la hipótesis, para la mayoría de los puestos de supervisión examinados, el tamaño de su efecto sobre las conductas de ausencia fue menor para los veteranos que para los recién nombrados.
Missing in Action: Teacher and Health Worker Absence in Developing Countries	2006	Doi:10.1257/089533006778626058	Chaudhury N Hammer J Kremer M Muralidharan K Rogers F	En este documento, informamos los resultados de encuestas en las que los encuestadores realizaron visitas no anunciadas a escuelas primarias y clínicas de salud en Bangladesh, Ecuador, India, Indonesia, Perú y Uganda y registramos si encontraron maestros y trabajadores de la salud en las instalaciones	Bangladesh, Ecuador, India, Indonesia, Perú y Uganda se realizaron. Dado que la escuela promedio en nuestra muestra tiene alrededor de cuatro maestros, tenemos casi 35,000 observaciones sobre la asistencia de maestros.	En India, una cuarta parte de los maestros de primaria del gobierno estaban ausentes de la escuela, pero solo la mitad de los maestros en realidad estaban enseñando cuando los enumeradores llegaron a las escuelas. Analizar las altas tasas de ausencia en todos los sectores y países; investigar los correlatos, la eficiencia y la economía política de la ausencia de docentes y trabajadores de la salud; y considerar las implicaciones para la política.
Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Profesores de Educación Básica	2011	Journal Article Doi:10.7764/PSYKHE.11.2.429	Ponce C	En el presente artículo se presentan los principales resultados de un estudio descriptivo-transversal, que permite identificar y describir el fenómeno de burnout y las estrategias de afrontamiento entre los profesores del segundo ciclo básico de las escuelas municipales de la Comuna de San Joaquín.	103 profesores	Se recogen las opiniones de los profesores acerca del tema mediante dos grupos focales. Se vislumbra una línea de prevención a partir de los resultados.
Incentives Work: Getting Teachers to Come to School	2012	Journal Article American Economic Review, 102 (4): 1241-78. DOI: 10.1257/aer.102.4.1241	Esther Duflo, Rema Hanna, Stephen P. Ryan	Utilizamos un experimento aleatorio y un modelo estructural para comprobar si el monitoreo y los incentivos financieros pueden reducir la ausencia de docentes y aumentar el aprendizaje en la India. En las escuelas de tratamiento, la asistencia de los maestros se controló diariamente utilizando cámaras, y sus salarios se convirtieron en una función no lineal de asistencia.	120 escuelas India	El ausentismo de los maestros en el grupo de tratamiento se redujo en 21 puntos porcentuales con respecto al grupo de control, y las calificaciones de los niños en las pruebas aumentaron en 0,17 desviaciones estándar. Modelo de oferta laboral dinámica y estructural y encontramos que los maestros responden fuertemente a los incentivos financieros. Nuestro modelo se utiliza para políticas de compensación que minimizan los costos.

Prevención del síndrome de Burnout en profesoras de educación diferencial	2014	URLS repositorio.ugm.cl/handle/12345/986	Gandino Sepúlveda C Méndez Vergara F Uribe Ramírez N Véjar Cárdenas R	El propósito es aportar conocimientos desde el área de la Psicología sobre el tema de Burnout, principalmente en identificar estrategias de prevención para este síndrome, cada vez más común en la sociedad. Se realizó una entrevista semiestructurada para así determinar factores socioambientales, conocer las prácticas docentes, y prácticas de autocuidado que realizan las educadoras para prevenir la aparición de Síndrome de Burnout.	Docentes Diferenciales que se desempeñan en una Escuela Diferencial ubicada en una comuna con altos índices de vulnerabilidad de Santiago de Chile	Se puede concluir la necesidad de establecer medidas de prevención que puedan ser abordadas por las docentes para aportar a su labor de forma clara y precisa, con apoyo de la Psicología.
Sobre la construcción de la enfermedad en el discurso del malestar docente	2014	Journal Article DOI: 10.5354/0719-0581.2015.36160	Reyes T, Varas A, Zelaya V.	Esta investigación aborda el problema de la enfermedad como una narrativa del <i>malestar docente</i> , desde la perspectiva de las investigaciones discursivas, para comprender su relación con la producción de identidades en Chile.	Profesores del sistema público que ya participaron de la evaluación docente o se encontraban participando en dicho proceso.	Los resultados proponen una narrativa canónica caracterizada por la construcción discursiva de la <i>enfermedad</i> . Se plantea una interpretación política de la construcción y producción de subjetividades en lo educativo, particularmente en el contexto del nuevo management público.
Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá 2014	2014	URLS repositorio.javeriana.edu.co/handle/10554/15547	Calderón A, Chaparro G.	El objetivo de esta investigación es identificar las condiciones laborales que generan estrés en un grupo de docentes de una institución de educación técnica de Bogotá,	46 docentes	Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés y algunas condiciones laborales.
Síndrome de Burnout en una muestra de profesoras/as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó	2014	Journal Article URLS dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953994	Jorquera Gutiérrez Ricardo <sup>1</sup> ; Orellana Herrera, Cristina <sup>2</sup> ; Tapia Núñez, Claudia <sup>3</sup> ; Vergara Magnata, Eduardo	La presente investigación procuró establecer la relación entre burnout y una serie de variables sociodemográficas y organizacionales	191 profesoras/as de enseñanza básica de establecimientos educacionales municipales, subvencionados y particulares de la ciudad de Copiapó	Los resultados muestran una relación estadísticamente significativa entre la variable ausentismo laboral y todas las dimensiones de burnout. Se observa una correlación negativa entre los niveles de agotamiento emocional y desgaste psíquico de los equipos de profesoras/as y los resultados obtenidos en las pruebas SIMCE [Sistema de Medición de la Calidad de la Educación] de segundo y cuarto año básico.

Absenteeism, Burnout and Symptomatology of Teacher Stress: Sex Differences	2014	Journal Article URLS eric.ed.gov/?pr=on&ft=on&q=teacher+absenteeism&pg=3&d=EJ1111745	Bermejo-Toro, Laura; Prieto-Ursúa M	El objetivo de este estudio es analizar las diferencias con respecto al sexo en la incidencia del absentismo, el estrés relacionado con el trabajo, la sintomatología de la depresión, el nivel de agotamiento y la sintomatología psiquiátrica	71 profesoras de secundaria, 31 hombres y 40 mujeres	Los resultados mostraron diferencias de sexo solo en los tipos de enfermedad que causaron las bajas por enfermedad en hombres (50% otorrinolaringología) y en mujeres (50% psiquiátricos), y en algunas de las correlaciones entre el Role Stress-Burnout y la sintomatología psiquiátrica que fueron más altas para las mujeres que para los hombres. En conclusión, esta investigación respalda los resultados de otros estudios que han encontrado diferentes patrones de estrés, agotamiento y depresión entre maestros y maestras.
Transformaciones en los procesos de la escolaridad secundaria argentina (1970-2013)	2015	Journal Article URLS relapae.com.ar/vp-content/uploads/relapae_2_2_gutierrez_uanini_secundaria_argentina_1970_2013.pdf	Gutiérrez G	En Argentina, seis de cada 10 alumnos asiste a una escuela donde el ausentismo docente es problemático y el nuestro, es uno de los países donde los docentes llegan tarde con mayor frecuencia.	Revisión literaria	Refiere a la discontinuidad que asume el tiempo escolar para docentes y estudiantes, y su incidencia en el desempeño escolar, de modo tal que cuando la ausencia se incrementa, disminuyen los aprendizajes.
Las teorías subjetivas del profesor acerca de su salud laboral: Implicancias en la promoción de la salud preventiva en el trabajo docente	2015	Journal Article DOI: 10.4067/S0718-24492015000100002	Cuadra Martínez D, Jorquera Gutiérrez R, Pérez Cea M	Se reportan los resultados de una investigación cualitativa que tuvo como objetivo describir e interpretar las teorías subjetivas de docentes acerca de su salud laboral.	46 profesoras de cuatro liceos públicos de dos comunas de la Región de Atacama, Chile	Se encontró que las teorías subjetivas sobre salud laboral docente están relacionadas con los significados subjetivos que los docentes le otorgan a la profesión, enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes, y que las características de su estructura y contenido conllevan más bien a una inhibición del autocuidado de su salud laboral.
Review of International Research on Factors Underlying Teacher Absenteeism	2015	Journal Article URLS eric.ed.gov/?pr=on&ft=on&q=teacher+absenteeism&id=ED555740	Lee M	El ausentismo de los maestros ha planteado un desafío de larga data. Este informe se basa en la literatura de investigación de contextos internacionales y estudios de caso para identificar los factores subyacentes que pueden estar relacionados con el ausentismo de los maestros.	A lo largo de la Región del Pacífico afiliada a los Estados Unidos	El informe encontró cinco temas principales a considerar en relación con el ausentismo de los docentes: estructura salarial, administración, condiciones de trabajo (por ejemplo, cultura escolar o individual), frente a la estructura del aula multigrado), las condiciones de la comunidad (por ejemplo, la proximidad de los maestros a la escuela) y las responsabilidades sociales y culturales.

Relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación primaria.	2015	URLS repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/3921	Unamuno M	El propósito principal de esta investigación se centró en conocer la relación existente entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en maestros de grado de Educación Primaria de escuelas estatales del partido de Florencio Varela	219 docentes	Se han encontrado correlaciones negativas entre la Satisfacción laboral y las dimensiones del Burnout "Agotamiento Emocional" y "Despersonalización". Y una correlación positiva entre la Satisfacción laboral y la dimensión "Realización Personal". En relación al grado de Síndrome de Burnout de la muestra, se ha observado que el grado de Agotamiento emocional es "Intermedio o medio", el de Realización Personal es "Intermedio o medio", y el de Despersonalización es "Bajo".
Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes	2016	Journal Article Doi:10.22199/S07187475.2016.0001.0006	Coluccio Piñones A, Muñoz Calderón C, Ferrer Urbina R.	Analizar la relación existente entre situación contractual con clima organizacional, satisfacción laboral y el absentismo en docentes.	108 profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la ciudad de Arica	Se encuentran relaciones significativas entre la situación contractual y absentismo, y también con dos dimensiones de clima organizacional (compromiso intrínseco y descriptor de cargo). Los docentes con contratos a plazo fijo y a contrata muestran mayor absentismo que sus pares con contrato indefinido. No se encontró relación estadísticamente significativa entre tipo de contrato y satisfacción laboral.
The Role of Guilt in the Relationship Between Teacher's Job Burnout Syndrome and the Inclination Toward Absenteeism	2016	Journal Article doi:10.387/RevPsicodidact.13076	Rabasa, B, Figueiredo-Ferraz H, Pedro R, Gil-Monte, Marta Llorca-Pellicer	Estudios anteriores han demostrado que los sentimientos de culpa parecen estar involucrados en el proceso del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT). Sin embargo, la naturaleza exacta de la relación entre el SQT, culpa, y la inclinación al absentismo no es clara. El objetivo de este estudio fue analizar el papel de la culpa en la relación entre el SQT y la inclinación al absentismo.	120 profesores españoles	El modelo hipotetizado mostró un ajuste de datos adecuado, incluyendo el papel mediador de la culpa en la relación entre el SQT y la inclinación al absentismo. Los resultados de este estudio recomiendan tomar en consideración la evaluación de la culpa como un síntoma del SQT, con el fin de desarrollar un diagnóstico más fiable del síndrome y sus consecuencias.

El síndrome de agotamiento profesional (sap) y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de instituciones públicas de educación básica en Colombia	2016	Journal Article ISBN 978-84-608-8714-0	Beltrán Y Vargas S Sarmiento L.	Los docentes de las instituciones de educación básica se ven enfrentados a diversos factores intrínsecos y extrínsecos que les presionan emocionalmente en la realización de sus labores profesionales. El Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) es una respuesta sintomática que expresan los docentes ante la exposición constante al estrés ocasionado por el trabajo, limitando su ejercicio pedagógico y deteriorando la calidad del servicio educativo que se oferta a niños, niñas y adolescentes.	989 docentes de instituciones educativas públicas de Bucaramanga	Los resultados muestran que existe una relación negativa estadísticamente significativa entre las diferentes escalas de los instrumentos MBI y la Escala de Satisfacción Laboral.
Cumulative Risk, Teacher Well-Being and Instructional Quality: Evidence from the DRC and Ghana	2016	Journal Article URLS eric.ed.gov/?pr=on&ft=on&q=teacher+absenteeism&pg=3&d=ED566970	Wolfs	Existe una creciente preocupación por el hecho de que los docentes en los países de bajos ingresos estén cada vez más desmotivados, lo que puede explicar en parte el deterioro del desempeño docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, las altas tasas de rotación y el ausentismo y la mala conducta	456 profesores Ghana	Los resultados indican que las dificultades acumulativas que enfrentan los maestros en su trabajo y en su vida personal contribuyen a la poca motivación y el agotamiento que se encuentran en otros estudios. Es fundamental que las condiciones para los docentes, tanto profesional como personalmente, estén orientadas a mejorar para mejorar las capacidades y la eficacia de los docentes en el aula.
Willing but Unable? Short-Term Experimental Evidence on Parent Empowerment and School Quality	2016	Journal Article Doi:10.1093/wber/ihv064	Beasley E Huillery E	Las respuestas a corto plazo de una subvención a los comités escolares en Níger muestran que los padres aumentaron la participación y la responsabilidad, pero estos esfuerzos no mejoraron la calidad en promedio. La inscripción en los grados más bajos aumentó y los recursos escolares mejoraron, pero el ausentismo de los maestros aumentó y no hubo un impacto medido en los puntajes de los exámenes	Mi escuelas Nigeria	Los resultados sugieren que los programas basados en la participación de los padres deberían tener en cuenta los niveles de capacidad de la comunidad. Incluso cuando las comunidades están dispuestas a trabajar para mejorar sus escuelas, es posible que no puedan hacerlo.
Teacher Absenteeism in Charter and Traditional Public Schools	2017	Journal Article URLS eric.ed.gov/?pr=on&ft=on&q=teacher+absenteeism&d=ED583519	Hinchey P	Este informe compara las tasas promedio de ausencias frecuentes de maestros (más de 10 días) para maestros con y sin sindicato o contratos similares en escuelas públicas tradicionales y escuelas charter. El razonamiento del estudio es que tales ausencias perjudican sustancialmente a los estudiantes y cuestan miles de millones de dólares a los contribuyentes.	Revisión literatura	Debido a que los maestros en las escuelas charter no sindicales, en promedio, a menudo están ausentes con menos frecuencia que los maestros con contratos sindicales o similares, el informe concluye que los contratos sindicales son demasiado generosos al negociar días de enfermedad y personales pagados.

Responding to Workplace Absenteeism in Tanzania: The case study of Public and Private Schools in Ilala Municipality and Mkuranga District	2017	Journal Article <a href="http://www.hipatiapress.com/hp/journals/index.php/ijelm/article/view/2341">www.hipatiapress.com/hp/journals/index.php/ijelm/article/view/2341</a>	Michael Greyson Mgonja	El ausentismo en el lugar de trabajo ha sido ampliamente considerado como un problema grave que socava la prestación de servicios sin problemas tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Se informa que el problema es más grave en los países en desarrollo. Por lo tanto, este documento estudia los mecanismos utilizados para mitigar el ausentismo laboral, su adecuación y la utilización efectiva de esos mecanismos en escuelas públicas y privadas en el municipio de Ilala y el distrito de Mkuranga en Tanzania. El estudio se basó en entrevistas en profundidad y revisión documental para recopilar datos que se analizaron mediante Excel, contenido y análisis temático. Este estudio encontró numerosas medidas que se pusieron en orden para lidiar con el ausentismo laboral de los maestros tanto en escuelas públicas como privadas.	Revisión literaria	El estudio encontró que a diferencia de las escuelas privadas, las medidas no se ejecutan seriamente en las escuelas públicas. El estudio recomienda que la administración de las escuelas privadas mantenga su rigor en el tratamiento del ausentismo de los maestros. Además, el gobierno debería aprender el modelo de las escuelas privadas para lidiar con el ausentismo de los maestros. Por lo tanto, debe garantizar la utilización efectiva de las medidas disponibles, mejorar el entorno laboral de los docentes, la promoción y el pago puntual de los atrasos salariales. Una vez más, los directores de escuelas deben dejar de cubrir el comportamiento de ausentismo de sus subordinados. Además, la estructura de la gestión de la escuela secundaria pública debe reorganizarse para introducir un campo de supervisión a nivel de división.
El síndrome de Burnout, una nueva realidad en la educación chilena	2017	Journal Article ISSN 0719-1405	Carrasco C	La realidad es distinta, y es algo que hace muy poco se está tomando con la gravedad que este hecho significa, porque no es posible que la violencia se extienda a un reducto que es para el aprendizaje, para la vida y menos que esa violencia se extienda hacia las personas responsables de formar a las futuras generaciones.	Revisión literaria	Esta situación de desgaste va creando en los profesores un sentido de frustración, de no pertenencia, de alejamiento hacia su trabajo, ya que estas situaciones van denigrando su labor.
Why teachers and students stay home	2017	Journal Article Doi:10.1108/JC D-07-2017-0010	Bristol T	El propósito de este documento es explorar las influencias del ausentismo de maestros y estudiantes en nueve escuelas públicas.	5 escuelas primarias y 4 secundarias en Guyana, América del Sur.	Los hallazgos sugirieron que el ausentismo de los docentes puede atribuirse a los desafíos organizativos de la escuela, como las malas condiciones de trabajo y el liderazgo administrativo débil. El ausentismo estudiantil parecía estar influenciado principalmente por factores fuera de la escuela, como la necesidad de trabajar y cuidar a los hermanos menores.
Satisfacción Laboral en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas de Ilo 2017	2017	URLS <a href="http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/400">repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/400</a>	Jimenez G Dianderas V Rocio P	La motivación, el ausentismo, la productividad e incluso el estado de salud, son algunos de los aspectos que se relacionan con la satisfacción laboral y que influyen directamente en el éxito de cualquier institución. La trascendencia de este aspecto en el entorno educativo es clara, ya que el grado de satisfacción laboral de los docentes se manifestará directamente sobre los estudiantes y sobre la calidad de educación que ellos tienen.	3 escuelas públicas Perú	Se ha determinado y caracterizado las dimensiones, bajo las cuales se puede analizar la satisfacción laboral; y además se presentan los trabajos más relevantes y antecedentes del presente estudio.
Una Mirada a la Calidad de Vida y Salud de las Educadoras de Párvulos 2018	2018	Journal Article URLS <a href="http://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000100042&amp;script=sci_arttext&amp;lng=pt">scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000100042&amp;script=sci_arttext&amp;lng=pt</a>	Arteaga P, González, A, Bastias, A Contreras, S	Determinar con qué factores se asocian la calidad de vida relacionada con la salud de las Educadoras de Párvulos, desde los elementos sociodemográficos y laborales concernientes en sus actividades profesionales.	156 Educadoras de Párvulos de una comuna de Chillán, Chile	Altamente relacionados en forma significativa el dolor corporal y los días de ausentismo, significativamente la vitalidad y el número de niños a cargo, y el rol emocional con los días de ausentismo laboral, entre otros.
Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece	2018	Journal Article URLS <a href="http://eric.ed.gov/?q=whinch+is+done+when+a+teacher+is+absent&amp;pr=on&amp;ft=on&amp;id=EJ1191047">eric.ed.gov/?q=whinch+is+done+when+a+teacher+is+absent&amp;pr=on&amp;ft=on&amp;id=EJ1191047</a>	Kouni, Zacharo; Koutsoukos, Marios; Pantad	En la literatura internacional hay muchos estudios documentados que han demostrado la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Específicamente, el liderazgo transformacional está altamente asociado con esta actitud laboral importante y positiva, es decir, la satisfacción laboral. El propósito del presente estudio es investigar las percepciones de los maestros en la medida en que el liderazgo transformacional contribuya a la satisfacción laboral.	171 profesores de dos tipos de instituciones educativas, escuelas secundarias	Los resultados de la encuesta mostraron que los maestros sienten una satisfacción sustancial cuando el director de la escuela actúa como un líder transformacional. Las variables demográficas, el tipo de escuela y la experiencia laboral no afectan las opiniones de los maestros.
Teacher Absences in the Commonwealth of Virginia: An Analysis of Patterns and Predictors and Implications for Policy	2018	Journal Article URLS <a href="http://eric.ed.gov/?pr=on&amp;ft=on&amp;q=teacher+absenteeism&amp;id=EJ1191011">eric.ed.gov/?pr=on&amp;ft=on&amp;q=teacher+absenteeism&amp;id=EJ1191011</a>	Eagle, Donna L.; Glenn W	El propósito de este estudio fue analizar variables seleccionadas para escuelas públicas y distritos en Virginia para determinar la relación de las características de la escuela y las políticas con las ausencias de los maestros. Determinar los factores predictivos de la variable dependiente, docentes ausentes crónicos	Escuelas públicas Virginia, EEUU	Las variables más destacadas incluyeron licencia total, máximos de licencia personal, disposiciones de protección de ingresos (bancos de licencia por enfermedad, discapacidad a corto plazo), porcentaje de población de almuerzo gratis y reducido de una escuela, proporción de alumnos por maestro de la escuela y el nivel de grado del Escuela (elemental, media y alta).
From Principals' Inspirational Vision Content and Potential Absorptive Capacity to Realized Absorptive Capacity: Predicting Teacher Absenteeism	2018	URLS <a href="http://eric.ed.gov/?pr=on&amp;ft=on&amp;q=teacher+absenteeism&amp;id=EJ1178325">eric.ed.gov/?pr=on&amp;ft=on&amp;q=teacher+absenteeism&amp;id=EJ1178325</a>	Da'as, Rima'a; Qadach M	Este documento se basa en el marco teórico desarrollado por Zahra y George (2002) para explorar empíricamente, primero, el efecto moderador del contenido de la visión inspiradora de los directores como un mecanismo social que reduce la brecha entre la capacidad de absorción potencial (PACAP); la capacidad de adquirir y asimilar el conocimiento externo) y la capacidad de absorción realizada (RACAP); la capacidad de transformar y explotar este conocimiento externo a los procesos escolares; y segundo, la relación entre RACAP y los resultados escolares a largo plazo (ausentismo de los docentes un año después).	600 maestros de 100 escuelas primarias en Israel	Los resultados mostraron que la relación entre PACAP y RACAP no está condicionada por el contenido de visión inspiradora de los directores. El último y PACAP predijeron RACAP por separado. Además, RACAP se correlacionó negativamente con el ausentismo de los maestros. Este estudio proporciona una comprensión más profunda del modelo ACAP en el contexto escolar y abre nuevas vías para explorar el mecanismo de integración social entre PACAP y RACAP. También agrega una nueva construcción para predecir el ausentismo de los maestros a largo plazo.

## ANEXO 9: RSL Inclusión bibliográfica. Factores del ausentismo docente.

### Elaboración propia.

Título	Año	Fuente	Autores	Resumen	Muestra	Conclusión
Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar	2000	Fondecyt, proyecto n° 1971036	Arón A Milicic N	Los datos se obtuvieron del análisis de seis grupos focales realizados con profesores con el objetivo de recabar información sobre su percepción del clima social escolar y sobre las principales variables que a su juicio influyen en él.	96 profesores	Los profesores que participaron de esta investigación, tienen una percepción negativa del impacto que los diversos factores que se han asociado con clima social escolar están teniendo sobre su vida profesional y laboral.
Salud mental de los docentes: Investigaciones realizadas sobre el síndrome de burnout	2002	URLS search.proquest.com/openview/0ce2961de900d2d15232ab10208975d4/1?pq-origsite=scholar&cbit=105527	Quaes C, Born M, Davis C.	La actividad docente está sometida a una gran cantidad de agentes estresores que de una u otra forma influyen no sólo en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, también en la salud mental del docente. Al respecto se pueden señalar entre otras, las condiciones institucionales de la escuela, los aspectos relacionados con las remuneraciones, las presiones a que se encuentra sometido el docente y los frecuentes cambios producidos en el sistema educacional.	Revisión literatura	El objetivo de este artículo es dar a conocer las investigaciones relacionadas sobre el síndrome, como así mismo hacer una breve reseña sobre tres ejes del problema, a saber: el síndrome de burnout, antecedentes sobre la salud laboral de los docentes y una discusión de los resultados y conclusiones de las investigaciones realizadas.
Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile	2003	Informe final MINEDUC-PUC	Veldivía, G. Avendaño, C. Bastías, G. Milicic, N. Morales, A. Scharager, J.	El objetivo de este estudio es caracterizar y estimar la magnitud de los problemas de salud de los docentes, sobre la base de un estudio orientado a docentes que laboran en el medio urbano del país.	479 profesores	La salud, tanto física como mental, de los profesores debe ser objeto de estudio, ya que existe evidencia de que condiciones laborales adversas de los profesores tienen un impacto negativo sobre ellos y sobre los estudiantes. Esto se deriva tanto del ausentismo producido por licencia médicas, como a la disminución de la efectividad del profesor cuando su salud está comprometida.
Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile	2003	Journal Article Revista médica de Chile 2003 vol: 131 (2) pp: 159-167 DOI 10.4067/S003498872003000200005	Claro T S Bedregal G P	La salud mental de los docentes es una preocupación principal, considerando las importantes deficiencias en el sistema educativo chileno. Objetivo: explorar la salud mental en maestros de escuelas primarias locales.	139 profesores	La edad y el número de horas de trabajo fueron dos factores de riesgo para los problemas mentales identificados en esta muestra. Una mejor valoración social del trabajo de los docentes, mejores salarios y una buena relación con los niños y los superiores deberían mejorar la satisfacción laboral (Rev Méd Chile 2003; 131: 159-67).
Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment	2005	Teaching and Teacher Education 2005 vol: 21 (6) pp: 563-577 DOI 10.1016/j.tate.2005.03.001	Day C Elliot B Kington A	En esta investigación, se entrevistó a profesores experimentados en Inglaterra y Australia sobre su comprensión del compromiso.	20 experiencias con profesores de Australia e Inglaterra	Los datos sugieren que el compromiso puede entenderse mejor como un fenómeno anidado en el centro del cual se encuentra un conjunto de valores centrales, relativamente permanentes, basados en creencias personales, imágenes de uno mismo, rol e identidad que están sujetos a desafíos por cambios que son socio-sociales, construido políticamente
Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de salud en docentes de escuelas primarias	2007	Journal Article URLS www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382007000100003&script=sci_arttext	Escalona, E. Sánchez, L. González de Medina, M.	Se realizó un estudio con el propósito de captar los aspectos percibidos por los docentes que incrementan su carga de trabajo, así como los posibles efectos de éstos en la salud.	136 profesores de 8 escuelas públicas de nivel primaria del Municipio Maní, estado Aragua en Venezuela	En conclusión las estrategias participativas permitieron involucrar a los docentes en la detección de problemas que pueden explicar las alteraciones de su salud y facilitaron la elaboración de propuestas de soluciones a los problemas identificados, generadas desde los propios docentes ajustados a su realidad.
2008_Zavala_Estrés y burnout docente- conceptos, causas y efectos	2008	Journal Article Educación Vol.XVII n°32 marzo 2008 pp 67-86 ISSN 1019-9403	Zavala, J.	En este artículo se revisan los conceptos de estrés (eustés y distés) y afrontamiento bajo una perspectiva transaccional principalmente, y se describe el llamado síndrome de desgaste profesional o burnout como consecuencia del estrés crónico. Se ofrecen una serie de estadísticos relacionados tanto con la percepción del estrés y como la salud en muestras latinoamericanas de docentes de educación básica, y por ende, se vislumbra la posible presencia de burnout.	Revisión literatura	El estrés tiene efectos directos en la salud física y psicológica del docente, y a la vez un impacto en su vida personal y desempeño de la organización.
El Síndrome De Quemarse Por El Trabajo (Sqt) En Profesores De Colegios Privados Y Liceos Técnicos De Santiago De Chile	2009	URLS dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5155031	Derrigrande, J. Olivares, V. Aguilar, J. Manlio, C. Mansilla, N. Méndez, J.	El estrés laboral es uno de los problemas más afecta la calidad de vida. Los profesores del sistema educacional no están exentos de los impactos negativos que les produce un tipo de estrés: Síndrome de Burnout. Este se caracteriza por altos niveles de despersonalización, agotamiento emocional y pérdida de realización personal. El propósito fue describir el Síndrome de Burnout en profesores de colegios privados y de liceos técnicos de Santiago	114 profesores	No se encontró presencia del síndrome en los sujetos ni tampoco diferencias significativas entre docentes de establecimientos educacionales privados versus profesores de liceos técnicos. Se sugiere realizar investigaciones cualitativas en los factores personales, grupales y organizacionales relativos al burnout.
Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano	2012	Journal Article URLS dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4156160.pdf	Rodríguez, L.	El documento presenta un panorama del trabajo docente en escuelas de educación básica de Guanajuato, México. Se aplicó el protocolo del Estudio Exploratorio Internacional sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente propuesto por la OREALC-UNESCO. Las situaciones materiales y sociales del trabajo docente forman parte del clima escolar, factor decisivo en los logros del aprendizaje.	1152 profesores	Muestran que los principales obstáculos que afrontan en el sector educativo tienen relación con sobrecarga de trabajo, deficiente infraestructura escolar y carencia de materiales; por otra parte, destacan las exigencias inherentes al quehacer pedagógico con los alumnos en el aula, violencia y problemas derivados del entorno.

Síndrome de burnout y sintomatología depresiva en profesores: relación entre tipo de docencia y género en establecimientos educacionales subvencionados de Santiago de Chile	2012	Journal Article REICE ISSN: 1696-4713	Darrigrande, J.L. Durán, K.	De esta forma, el presente estudio tuvo como objetivo conocer si existen diferencias entre docentes de enseñanza básica y media de establecimientos subvencionados de la Región Metropolitana de Chile, en la presencia de Síndrome de Burnout y Sintomatología Depresiva y si estas últimas se asocian al género del académico o al tipo de docencia en que ejecuta el profesional.	60 profesores	Por sobre todo se debe tener en cuenta el bienestar de la persona del profesor, ya que ésta no debe ser tratada como un mero instrumento o simple ejecutor de la administración escolar, sino como un constructor social que debe encontrarse en óptimas condiciones para poder desempeñar bien su labor, la que será trascendente para las generaciones futuras.
Absenteeism, Burnout and Symptomatology of Teacher Stress: Sex Differences	2014	URLS <a href="http://eric.ed.gov/?p=on&amp;ft=on&amp;q=teacher+absenteeism&amp;pg=3&amp;id=EJ1111745">eric.ed.gov/?p=on&amp;ft=on&amp;q=teacher+absenteeism&amp;pg=3&amp;id=EJ1111745</a>	Bermejo-Toro, Laura; Prieto-Ursúa M	El objetivo de este estudio es analizar las diferencias con respecto al sexo en la incidencia del absentismo, el estrés relacionado con el trabajo, la sintomatología de la depresión, el nivel de agotamiento y la sintomatología psiquiátrica	71 profesores de secundaria, 31 hombres y 40 mujeres	Los resultados mostraron diferencias de sexo solo en los tipos de enfermedad que causaron las bajas por enfermedad en hombres (50% otomniología) y en mujeres (50% psiquiátricos), y en algunas de las correlaciones entre el Role Stress-Burnout y la sintomatología psiquiátrica que fueron más altas para las mujeres que para los hombres. En conclusión, esta investigación respalda los resultados de otros estudios que no han encontrado diferentes patrones de estrés, agotamiento y depresión entre maestros y maestras.
Síndrome de Burnout en docentes que se desempeñan en escuelas públicas vulnerables de la ciudad de Santiago	2015	Journal Article Revista Akademeia, 14 (1), 14-24	Dante Castillo y Manuel Alzamora	El artículo muestra los resultados de una evaluación realizada en el año 2014, a casi 15 años desde que se presentaron estrategias nacionales impulsadas por el Ministerio de Educación, en el ámbito de la salud de los profesores. Este trabajo es parte del proyecto Fondec N° IT13120027. Los resultados y conclusiones señalan que pese a las orientaciones de las políticas educativas, en esta dimensión, los profesores aún muestran preocupantes niveles de estrés y agotamiento profesional.	120 profesores	Es el propio sistema educativo el que debe promover la instauración de una cultura de prevención del desgaste laboral en nuestras escuelas, junto a un proceso de atención a los docentes que ya están incapacitados para desempeñarse según los requerimientos de los centros públicos. Promover una estrategia que permita que los propios centros educativos tomen conciencia de la importancia que tiene la salud mental en el trabajo pedagógico y didáctico. Es fundamental que el sistema educativo instaure una cultura de prevención del desgaste profesional, impulsando una cultura preventiva.

Elementos de la subjetividad de los docentes latinoamericanos a partir del estudio TERCE	2015	Journal Article URLS <a href="http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4515">repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4515</a>	Weinstein J.	A modo de contrapunto con la opinión relevada entre los propios docentes sobre su quehacer en las escuelas, es posible agrupar esta novedosa información en cinco temas: la responsabilidad profesional de los docentes; la preparación que hacen de sus clases y su uso del tiempo; el orden existente durante la clase; la percepción del apoyo motivacional y trato de los docentes hacia los alumnos; y la didáctica en boga entre el profesorado.	Revisión literatura	En efecto, al preguntárseles respecto del absentismo, el atraso y el retiro temprano del establecimiento por parte de la mayoría de los profesores, se obtiene lo siguiente: mientras 58% informa que Nunca faltan a clases, hay un 39% que dice que A veces y un 3% que Siempre; asimismo 66% afirma que Nunca llegan tarde a clases, mientras que un 30% plantea que mayoría lo hace A veces, y un 4% dice que Siempre ello ocurre; y frente a la frase de que "Los profesores se van temprano", hay 70% que plantea que Nunca, un 24% que A veces y un 7% que siempre
La educación en América Latina y el Caribe. Aportes del TERCE y sus reanálisis	2016	Journal Article URLS <a href="http://www.redalyc.org/pdf/551/55149101001.pdf">www.redalyc.org/pdf/551/55149101001.pdf</a>	Munilo F	Sonia Suarez Enciso, de la University of Nebraska-Lincoln, Rodolfo Elias, de la Universidad Nacional de Asunción, y Dalia Zarza, investigadora del Ministerio de Educación y Cultura de Paraguay, presentan un análisis de los factores asociados al rendimiento académico de estudiantes de Paraguay con los datos del TERCE	Revisión literatura	De acuerdo con los autores, existe una relación negativa entre la repetición escolar y el rendimiento académico; las actividades extracurriculares están asociadas a un mejor rendimiento, y el absentismo del docente y del estudiante se asocia a menores logros académicos.
La carrera docente en el Perú	2016	Journal Article URLS <a href="http://repositorio.grade.org.pe/handle/GRAD/136">repositorio.grade.org.pe/handle/GRAD/136</a>	Díaz J Ñopo H	En este capítulo analizamos los avances recientes y retos pendientes en la carrera de los docentes en el Perú. Exploramos las condiciones de los estudiantes de docencia, de la formación inicial, del acceso a plazas y empleos, así como las condiciones laborales de los docentes.	Revisión literatura	Los principales factores relacionados con el absentismo docente en las escuelas primarias en el Perú son las condiciones laborales —tanto en las escuelas como en las comunidades en las que estas se asientan—, así como la vinculación entre los docentes y la comunidad. Los mecanismos de monitoreo/vigilancia, y mayor participación de los padres y la comunidad en los procesos escolares, no están asociados a menores tasas de absentismo docente.
La transformación frustrada: condiciones de trabajo y carrera docente en Uruguay (2005-2014)	2016	Journal Article URLS <a href="http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1955-77852016000100004">www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1955-77852016000100004</a>	Mancebo, M.E.	La instauración de la prima por presentismo obedece al serio problema de absentismo docente, particularmente en la educación media. La prima se otorga no solo a quienes presentan asistencia perfecta (cero inasistencias) sino también a quienes registran hasta un máximo de 3 inasistencias en el trimestre, lo cual no deja de resultar llamativo.	Revisión literatura	Según el estudio hecho por el INEEC sobre este tema, los resultados de la aplicación de este incentivo son ambiguos puesto que entre los maestros primarios y los profesores liceales se incrementó en diez puntos porcentuales la asistencia perfecta (cero falta) pero en la educación técnica y en el CODICEN los resultados fueron opuestos (2016: 16).

Una Mirada a la Calidad de Vida y Salud de las Educadoras de Párvulos	2018	Journal Article <b>URLS</b> scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000100042&script=sci_arttext&lng=pt	Patricia Arteaga González, Alicia Hemosilla-Ávila, Carmen Mena Bastías, Sonia Contreras Contreras	Determinar con qué factores se asocian la calidad de vida relacionada con la salud de las Educadoras de Párvulos, desde los elementos sociodemográficos y laborales concernientes en sus actividades profesionales.	156 Educadoras de Párvulos pertenecientes a establecimientos municipalizados y particulares subvencionados de la comuna de Chillán en Chile.	Las Educadoras de Párvulos, que se desempeñan casi en su totalidad en el aula, refieren un rol físico, función física y rol emocional óptimo, con una regular vitalidad y función social, una buena salud mental y mal dolor corporal, con relaciones altamente significativas en la función física con el ausentismo y dependencia laboral, y significativa con el número de niños a cargo y años laborales.
Implicaciones del ausentismo laboral de los docentes en una Institución Educativa Distrital de la localidad de Engativá	2019	Journal Article <b>URLS</b> 52.0.229.99/handle/20.500.11839/7475	Buitrago R	En la institución educativa objeto de estudio, durante el año 2018, se presentó un alto índice de ausentismo laboral que afectó los aspectos organizacionales, académicos y además deterioró el clima organizacional. Una de las mayores preocupaciones de la Institución es el aumento de incapacidades expedidas por medicina laboral cuyas causas han sido estrés y enfermedades profesionales. Esta situación afecta directamente a los estudiantes debido a que pierden el ritmo de su proceso académico y tienen problemas de convivencia.	95 docentes Colombia	El análisis que se realizó permitió identificar las diferentes variables que originan el ausentismo laboral de los docentes y las consecuencias que esto conlleva a nivel laboral, académico, organizacional, familiar y personal. Situación que afecta a toda la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres o cuidadores, institución y entidad). El permiso sindical, las licencias no remuneradas y la incapacidad laboral fueron las situaciones que impactaron más a la institución por el número de días de ausencia. Estos resultados permitirán a la Institución, tomar acciones que contribuyan a mejorar los aspectos organizacionales y a buscar estrategias para la prevención de enfermedades profesionales como el estrés, acciones que impactan positivamente a los docentes, a la institución y a los estudiantes.

## ANEXO 10: RSL Inclusión bibliográfica. Gestión escolar y ausentismo docente.

### Elaboración propia

Título	Año	Fuente	Autores	Resumen	Muestra	Conclusión
Estrategias de desarrollo y educación: el desafío de la gestión pública	1992	Journal Article <b>URLS</b> revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/5203	Tedesco, J.C	La reducción del poder adquisitivo del salario docente es un fenómeno generalizado en América Latina. Sus efectos son múltiples y bien conocidos: el abandono de la profesión por parte de los docentes más calificados, el ausentismo y la desmoralización creciente del personal de la educación, huelgas prolongadas, etc.	Revisión Literatura	Estos fenómenos han provocado una sensible disminución en el tiempo de exposición al aprendizaje al cual tienen acceso los alumnos, que suele ser muy inferior al formalmente establecido en los calendarios escolares.
Autonomía escolar: Factores que contribuyen a una escuela más efectiva	2000	Journal Article <b>URLS</b> publications.iadb.org/handle/11319/2729	Espínola V	En este estudio se analizan los efectos de la autonomía escolar sobre los resultados educativos en Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, El Salvador, Nicaragua, Paraguay y Uruguay. Las dos estrategias utilizadas en estos países son la Autonomía Administrativa (AA), en la cual el gobierno delega la contratación de docentes y el control sobre el uso de los recursos, y la Autonomía Pedagógica (AP).	Revisión Literatura	Los resultados sugieren que el gran nudo ciego que se interpone entre la escuela y su eficiencia está en el divorcio entre la gestión y la pedagogía que existe en las escuelas de administración más tradicional, y resaltan la importancia de fortalecer el vínculo entre las decisiones de tipo administrativo, en particular la administración de recursos humanos, y lo que sucede en el ámbito pedagógico.
Determinantes de la calidad: ¿qué falta mejorar?	2000	Journal Article <b>URLS</b> www.dii.uchile.cl/~Revista/Articulos/Vol4-N1/Schiefelbein-EyP.pdf	Schiefelbein E	La baja calidad del rendimiento ha estado ligada en Chile a problemas de gestión y financiamiento, que ahora se están enfrentando con estrategias adecuadas.	Revisión Literatura	Finalmente, en algunas escuelas del área rural existe, a veces, ausentismo de los maestros, lo que genera un menor aprendizaje.

Instructional Time Loss in Developing Countries: Concepts, Measurement, and Implications	2009	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://academic.oup.com/wbro/article-lookup/doi/10.1093/wbro/kp008">academic.oup.com/wbro/article-lookup/doi/10.1093/wbro/kp008</a>	Abadzi H	A menudo se pierde tiempo debido al cierre informal de escuelas, el ausentismo de los maestros, los retrasos, las salidas anticipadas y el mal uso del tiempo en el aula.	Revisión Literatura	Es importante tener en cuenta el desperdicio de tiempo de instrucción al considerar los gastos del sector público en educación, las tasas salariales de los docentes, los costos unitarios y las tasas de retorno de los graduados. Refinar los métodos de medición del tiempo perdido y difundir las implicaciones de las políticas puede mejorar la eficiencia de los sistemas educativos en todo el mundo. Relaciones entre tiempo de instrucción, pobreza y logros.
Getting teachers back to the classroom. A systematic review on what works to improve teacher attendance in developing countries	2013	Journal Article <b>Journal of Development Effectiveness</b> 2013 vol: 5 (4) pp: 466-488 <b>DOI</b> 10.1080/1943934.2.2013.864695	Guerrero G Leon J Zapata M Cueto S	Este artículo informa sobre una revisión sistemática de la investigación sobre la efectividad de las intervenciones destinadas a aumentar la asistencia de docentes en los países en desarrollo. Después de un proceso de búsqueda exhaustivo, nueve estudios cumplieron los criterios de inclusión.	Revisión Literatura	Los resultados muestran que las intervenciones directas que combinan los sistemas de monitoreo con incentivos e intervenciones indirectas que involucran a la comunidad y a los padres en la educación de los estudiantes tuvieron efectos estadísticamente significativos en la asistencia del maestro, lo que sugiere que el monitoreo cercano y los incentivos atractivos son mecanismos de alto potencial para reducir el ausentismo docente.
Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes	2014	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-070520140001001010&amp;lng=en&amp;nrm=iso&amp;tlng=en">www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-070520140001001010&amp;lng=en&amp;nrm=iso&amp;tlng=en</a> <b>DOI:</b> 10.4067/S071807052014000100010	López A P Gallegos A V	La creencia en la eficacia colectiva como determinante de la satisfacción laboral de los profesores ha sido objeto de investigación. Diversos autores han revelado la importancia de la satisfacción laboral de sus colaboradores para las organizaciones. Asimismo, las investigaciones reconocen su impacto en los resultados organizacionales, tales como la disminución de la rotación de personal, el ausentismo, el compromiso y el bienestar psicológico de los trabajadores (Zellars, Hochwarter, Perrew, Miles y Kiewitz, 2001).	Revisión Literatura	Las investigaciones han corroborado la influencia que la autoeficacia percibida ejerce sobre el logro de los estudiantes, así como sobre la moral y la motivación de los profesores. Los profesores con autoeficacia son capaces de promover el aprendizaje, manejar la disciplina en las clases y colaborar tanto con los colegas como con las familias (Prieto, 2001). Debido a que la satisfacción laboral puede ser un elemento crucial en las actitudes de los profesores hacia el colegio, en su compromiso y en su motivación, Caprara et al. (2003)

Lecciones aprendidas de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina	2010	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5704990">dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5704990</a>	Murillo, J.	El grado de aprendizaje del alumno está directamente relacionado con la cantidad de tiempo que está motivado y enfrentado a actividades desafiantes de aprendizaje. La escuela y aulas eficaces son aquellas que tienen buena gestión del tiempo.	Revisión Literatura	Número de clases suspendidas son mínimas, tiene relación con la conflictividad laboral, con la política de sustitución y el ausentismo docente.
Student and teacher attendance: The role of shared goods in reducing absenteeism	2012	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775712000325">www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775712000325</a>	Banerjee R King E	Se avanza un modelo teórico que demuestra que, si la asistencia de maestros y alumnos genera un bien compartido, entonces la asistencia de maestros y alumnos se reforzará mutuamente.	650 docentes	El factor más poderoso que aumenta la asistencia de maestros es la asistencia de los niños a la escuela, y el factor más importante que influye en la asistencia de niños es la presencia del maestro. Los resultados sugieren que una vía importante a explorar en el desarrollo de políticas para reducir el absentismo de los docentes es centrarse en aumentar la asistencia de los niños.
Profesores excelentes: cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe	2014	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3022">repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3022</a>	Bruns B Luque J Gregorio S Evans D	Las altas tasas de ausentismo docente en toda la región de América Latina y el Caribe y las observaciones de clases que indican que los profesores a menudo están muy poco preparados para usar los tiempos de clase de forma eficaz, son muestra de que las presiones que sienten los profesores para actuar de manera responsable suelen ser muy débiles.	15.000 profesores en 7 países latinos.	Las formas más "sólidas" de gestión basada en las escuelas, en las que los padres y los miembros de la comunidad podían opinar sobre la contratación y el despido del personal de la escuela y recibían capacitación y aliento para ejercer esa facultad, han logrado reducir el ausentismo docente y aumentar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
Director (a) por primera vez: Un estudio sobre la experiencia y socialización de los directores noveles en establecimientos municipales de Chile	2016	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-4565201600010002&amp;lng=en&amp;nrm=iso&amp;tlng=en">www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-4565201600010002&amp;lng=en&amp;nrm=iso&amp;tlng=en</a>	Weinstein J Cuéllar C Hernández M Fernández M	El presente artículo indaga, sobre la base de 12 estudios de caso y una encuesta aplicada a 76 directores, en la experiencia y la socialización de los directores novatos del sector municipal, describiendo de paso cuáles son sus principales necesidades formativas.	76 directores Escuelas municipales	Cuando hay problemáticas similares a las de los países anglosajones, existen también particularidades, tales como: la presión por la implementación de las reformas educativas, la alta carga de trabajo administrativo, el ausentismo y desmotivación de muchos profesores y la falta de recursos económicos de numerosas familias y estudiantes

Interpersonal trust between the members of a school: value basic and forgotten by the educational reforms	2016	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032016000100461&amp;script=sci_arttext">www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032016000100461&amp;script=sci_arttext</a>	Razeto, A.	Acosta (2002) señala que hay dos tipos y dos fuentes de resistencias al cambio organizacional. El tipo A de resistencia es abierta e inmediata y ocurre cuando los miembros de una organización se quejan explícitamente y responden con un trabajo lento. El tipo B es más implícito y diferido pues genera resistencia de largo plazo, "acumula resentimiento que explota después sin conexión explícita con el evento de cambio, produce pérdida de lealtad, desmotivación, ausentismo, baja en la eficiencia y en la eficacia"	Revisión Literatura	Se concluye que la confianza interpersonal es un pilar que promueve y sostiene los procesos de cambio de las escuelas en el contexto de las reformas educacionales. Las fuentes de las resistencias, señala la relativa a los individuos (hábitos, seguridad y temor personal) y a la organizacional (inercia organizacional, amenazas al poder establecido y al manejo de los recursos).
Análisis de la labor docente desde la perspectiva de la responsabilidad social interna	2016	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042016000200002&amp;script=sci_abstract&amp;lng=en">www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042016000200002&amp;script=sci_abstract&amp;lng=en</a>	Quezada R	En el artículo se analizan los principales resultados obtenidos en el estudio desarrollado para comprender la labor de los docentes de aula de un establecimiento de educación municipal chileno desde la perspectiva de los principales lineamientos de la responsabilidad social interna.	Revisión Literatura	Los resultados obtenidos evidencian importantes problemas de conciliación entre trabajo y familia, producto de las extensas jornadas de trabajo que en ocasiones han desembocado en conflictos familiares, situación agravada por condiciones de trabajo inadecuadas, especialmente en cuanto a la prevención de riesgos en el establecimiento escolar y al bajo nivel de las remuneraciones percibidas por los profesores.
Liderazgo y prácticas de acompañamiento escolar en un centro educativo público secundario de contexto medio-bajo que logra niveles de excelencia	2017	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://repositorio.uam.es/handle/10486/679657">repositorio.uam.es/handle/10486/679657</a>	Aristimuño, A.	Las hipótesis indagaron si se ponían en marcha estrategias de acompañamiento de los aprendizajes en el centro, qué rol corresponde al equipo de dirección y al tipo de cultura organizacional en la definición de esas estrategias, y el papel de las familias en la construcción de la cultura del centro.	30 entrevistas	El estudio mostró una alta incidencia del liderazgo del equipo directivo, y del tipo de cultura integrada del centro, en la construcción de estrategias de acompañamiento. Se encontró un liderazgo dedicado y firme al frente de la institución, que pone en el centro de la gestión la prevención del abandono a través del seguimiento de inasistencias de estudiantes y docentes.

Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017	2017	Journal Article <b>URLS</b> <a href="http://181.224.246.201/handle/UCV/3256">181.224.246.201/handle/UCV/3256</a>	Rivadeneira K	Resumen En esta investigación se propuso determinar la relación entre "Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de san miguel, 2017".	233 docentes	Tal como apunta Smith (2000), que los equipos adecuadamente estructurados y manejados, generan significativas ventajas para las organizaciones: mayor productividad, relaciones más armoniosas, mayor lealtad hacia la organización, menos rotación, ausentismo y mayor flexibilidad para ajustarse a las demandas y circunstancias cambiantes.
Leadership, absenteeism acceptance, and ethical climate as predictors of teachers' absence and citizenship behaviors	2018	Journal Article <b>DOI</b> <a href="https://doi.org/10.1177/1741143216665841">10.1177/1741143216665841</a>	Shapira-Lishchinsky O Raftar-Ozery T	El objetivo de este estudio fue explorar el papel mediador de la "aceptación del absentismo" entre diferentes estilos de liderazgo y clima ético escolar (SEC) en los comportamientos de ciudadanía organizacional (OCB) y la ausencia voluntaria entre los maestros israelíes.	304 profesores	Descubrimos que la "aceptación del absentismo" mediaba parcialmente la relación entre el liderazgo transaccional, SEC y OCB, y también descubrimos que SEC y el liderazgo transaccional predicen positivamente OCB

## ANEXO 11: RSL Inclusión bibliográfica. Políticas públicas y ausentismo docente.

### Elaboración propia

Título	Año	Fuente	Autores	Resumen	Muestra	Conclusión
Are Educational Reforms Working in Latin America?: A New Look at Understanding Whether Education is Getting Better	2002	Journal Article URLS  publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/4489/C2%BF%20Est%C3%A1n%20funcionando%20las%20reformas%20educativas%20en%20latinoam%C3%A9rica%3F%20Nuevas%20perspectivas.pdf?sequence=2	Carnoy M	Uno de los indicadores más importantes se refiere a la asistencia a clases; la asistencia escolar puede ser función de la participación de los padres de familia y expresar su percepción acerca de la calidad del servicio educativo, incluyendo la asistencia de los profesores y la organización de la escuela. (Marshall, 2001).	Revisión literatura	Los grupos más reducidos son resultado de otros factores que incluso los convierten en lugares menos apropiados para el aprendizaje. Por ejemplo, en las zonas rurales, los grupos reducidos pueden deberse a la poca asistencia de los estudiantes que a su vez se debe a la ausencia recurrente de los profesores.
Estado, escuela y relaciones con el saber en contextos de fragmentación social e inclusión educativa	2014	Journal Article URLS  fusades.org/sites/default/files/Presencia%2B%2A6n%20e%20informe%20ES%20El%20Estado%20de%20las%20pol%2B%2A1ticas%20p%2B%2A6blicas%20doctores%20Fusades%20Preal.pdf	Cuéllar-Marchelli H	La discontinuidad que asume el tiempo escolar para docentes y estudiantes, y su incidencia en el desempeño escolar, de modo tal que cuando la ausencia se incrementa, disminuyen los aprendizajes.	Revisión literatura	En Argentina, seis de cada 10 alumnos asiste a una escuela donde el ausentismo docente es problemático y el nuestro, es uno de los países donde los docentes llegan tarde con mayor frecuencia. Los mayores desafíos de política pública están relacionados fundamentalmente con el establecimiento de salarios e incentivos para atraer y retener a los más talentosos, la creación de un sistema de información y evaluación que ayude a mejorar la práctica docente, y la definición de mejores mecanismos para promover y reconocer el buen desempeño.
El estado de las políticas públicas docentes	2015	Journal Article URLS  www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2015/06/FINALPoliticasDocentesElSalvador.pdf	Salvador H  FUSADES	Un estudio realizado en 15,000 aulas y 2,700 escuelas de México D.F, Brasil, Jamaica, Perú, Honduras y Colombia, revela que en ninguno de estos países se asigna, al menos, el 85% del tiempo de clase a actividades académicas.	2,700 escuelas	La evidencia señala que en los países estudiados, en promedio, por cada hora de clase, 20 minutos se pierden por razones de ausentismo del maestro, impuntualidad, conversar en la puerta del salón o terminar la clase antes de que suene la campana para poder retirarse temprano de la escuela.
Mejoramiento al sistema nacional de desarrollo docente en base a las recomendaciones de la OCDE y su evidencia internacional	2017	Journal Article URLS  repositorio.usm.cl/handle/11673/22528	MATAS F	El estudio se nutrirá de las distintas realidades de la docencia en los países con mejor desempeño educativo, intentado obtener conclusiones sobre porque lo hacen tan bien. Junto a esto, la evidencia científica será una guía para corroborar los aciertos y desaciertos de los países.	Revisión literatura	La gestión de una gran cantidad de alumnos en una sala de clase es un grave problema en muchas escuelas, ya que crea condiciones de trabajo estresantes para los docentes y conduce a un mayor ausentismo de los profesionales a sus trabajos Corcoran, Walker y White (1988)
Retos en la evaluación de la calidad de la educación en América Latina	2017	Journal Article URLS  repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/8934	Murillo Torrecilla F  Román M	La calidad de la gestión y apoyo de las administradoras educativas de escuelas que atienden sectores pobres han sido principalmente cuestionados por no estar atentos a las necesidades de dichas escuelas y sus actores para funcionar de manera adecuada.	Revisión literatura	Se objeta su rol en la entrega y distribución de recursos, así como en la supervisión y regulación que le corresponde en los aspectos administrativos que inciden directamente en el rendimiento de los niños, tales como ausentismo y abandono escolar, selección y distribución de profesores, reemplazos y estrategias para atender y controlar el ausentismo docente (Gvirtz, 2008).

## ANEXO 12: RSL Inclusión bibliográfica. Rendimiento escolar y ausentismo docente. Elaboración propia

Título	Año	Fuente	Autores	Resumen	Muestra	Conclusión
Factores que afectan el rendimiento académico en la educación primaria: Revisión de la literatura de América Latina y el Caribe	1994	Journal Article  URLS repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4317	Vélez E  Schiefelbein E  Valenzuela J	Prácticas pedagógicas, más horas de currículum, tareas para el hogar y escuelas activas son factores asociados con el alto rendimiento.	Revisión literatura	El ausentismo de los maestros está claramente asociado con el bajo rendimiento, pero sorprendentemente el 57% de los modelos (34 de 60) no encontraron relación alguna, principalmente debido a los datos proveniente ECIEL.
Why are teachers absent? Utilising the Capability Approach and Critical Realism to explain teacher performance in Tanzania	2013	Journal Article  Doi:10.1016/j.ijedud ev.2012.01.003	Tao S	Los maestros de Tanzania han sido criticados por una variedad de comportamientos tales como el ausentismo, la falta de preparación y la enseñanza de la memoria. Este artículo presenta un marco analítico que intenta proporcionar explicaciones para estos comportamientos al ubicar los conceptos del Enfoque de la capacidad dentro de una teoría de la causalidad basada en el Realismo Crítico.	Tres escuelas primarias en Tanzania	Los hallazgos muestran que los comportamientos criticados son producto de una restricción de capacidad. Con implicancias en las medidas destinadas a mejorar el desempeño de los docentes.
Social relations as predictors of achievement in math in Kenyan primary schools	2014	Journal Article  doi.org/10.1016/j.ijedudev.2014.02.007	Kodzi I, Oketch M, Ngunjiri M, Mutisya M, Nderu E	En el África subsahariana, donde hay un capital financiero y humano limitado, es importante examinar cómo las relaciones sociales pueden servir para promover o socavar la formación de capital humano. Sin embargo, poco se sabe sobre las contribuciones de las relaciones sociales al desarrollo del capital humano, especialmente en términos de logros académicos en África.	variaciones en aspectos clave de las relaciones sociales en 70 escuelas en seis distritos en Kenia	El ausentismo de los maestros y la falta de interés en la enseñanza se asociaron negativamente con el rendimiento en matemáticas. La falta de participación de los padres en el aula también tuvo efectos negativos en las calificaciones.

Ausentismo docente en Perú: factores asociados y su efecto en el rendimiento	2015	Journal Article  ISSN 2077-4168	Guerrero G  León J	El objetivo de este estudio es doble. Primero, busca conocer qué variables de los docentes y de la escuela están asociadas con el ausentismo; y, en segundo lugar, estimar cuál es el efecto neto del ausentismo docente en el rendimiento de los estudiantes.		Primero, se ha observado que el predictor más importante del ausentismo docente es la propia asistencia del director; aquellos docentes cuyo director se ha ausentado en el último mes tienen cuatro veces más probabilidades de faltar que sus pares cuyo director no se ausenta (OR: 4.33, p<.001). Segundo, existe una asociación entre el ausentismo de los docentes y lo que los estudiantes aprenden en las aulas de clase, por lo menos en Matemática.
La educación en América Latina y el Caribe. Aportes del TERCE y sus reanálisis	2016	Journal Article  URLS  www.redalyc.org/pdf/551/55149101001.pdf	Munilo F	Sonia Suarez Enciso, de la University of Nebraska–Lincoln, Rodolfo Elias, de la Universidad Nacional de Asunción, y Dalia Zarza, investigadora del Ministerio de Educación y Cultura de Paraguay, presentan un análisis de los factores asociados al rendimiento académico de estudiantes de Paraguay con los datos del TERCE	Revisión literatura	De acuerdo con los autores, existe una relación negativa entre la repetición escolar y el rendimiento académico; las actividades extracurriculares están asociadas a un mejor rendimiento, y el ausentismo del docente y del estudiante se asocia a menores logros académicos.

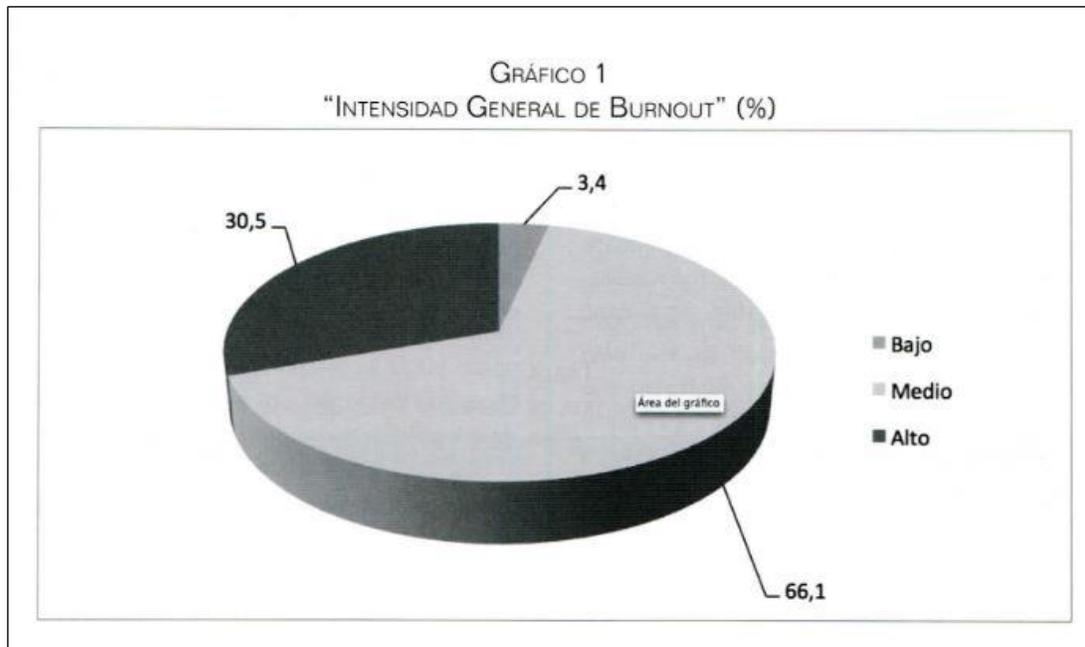
**ANEXO 13: Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de saluden docentes de escuelas primarias (Escalona et al., 2007)**

**Tabla N° 4.**  
**Carga de trabajo expresada por los docentes participantes en los encuentros colectivos.**  
**Municipio Santiago Mariño. Aragua, Venezuela. 2002 (n=136)**

Trabajan en otra escuela para incrementar sus ingresos	21%
Promedio de horas contratada por semana (5 horas a 78 horas)	28 horas
Número total de horas de clase por día (de 4 horas a 36 horas)	75% (5 horas)
Promedio de horas administrativas por semana (1 hora a 50 horas)	5 horas
Carga de alumnos	32 estudiantes por curso. Los docentes de Música y Deportes tienen mayor carga
<b>Problemas administrativos</b>	
Diferencias de criterios con directivos	19%
Falta de supervisión	14%
Falta de comunicación entre colegas	12%
Irresponsabilidad de directivos	8%
Falta de valorización del trabajo	6%
Falta de orientación	3%
Malas relaciones interpersonales	2%
Ningún problema	36%
<b>Problemas de seguridad ciudadana</b>	
Falta de vigilancia de las escuelas	54%
Inseguridad alrededor de las escuelas	32%
Ninguno	14%

Fuente: Encuesta colectiva.

**ANEXO 14: Síndrome Burnout en docentes en escuelas públicas en Santiago, Castillo y Alzamora (2015).**



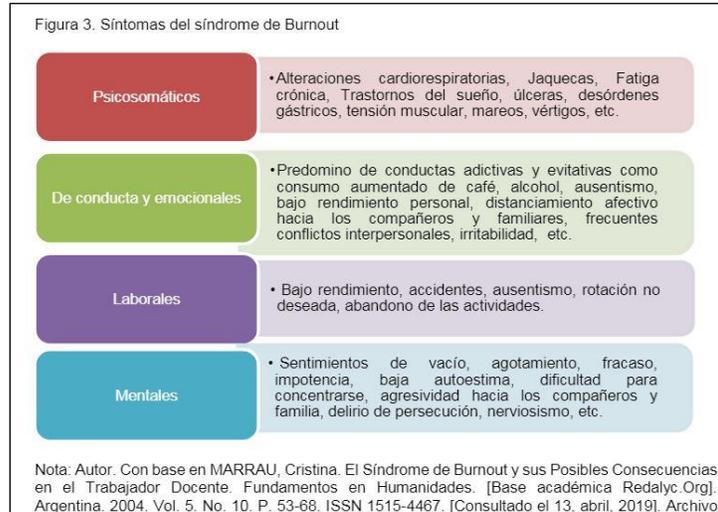
**ANEXO 15: Leadership, absenteeism acceptance, and ethical climate. Shapira-Lishchinsky and Raftar-Ozery (2018).**

**Table 3.** Hierarchical regression analyses to predict absenteeism acceptance.

Measure	Step 1		Step 2		Step 3	
	$\beta$	Standard error (SE)	$\beta$	SE	$\beta$	SE
Academic degree	-0.076	0.070	-0.059	0.037	-0.063	0.037
Seniority	0.009	0.007	0.004	0.004	0.003	0.004
Gender	0.037	0.135	0.017	0.072	-0.008	0.071
Age	-0.002	0.005	-0.003	0.003	-0.003	0.003
School type	0.040	0.045	0.031	0.024	0.036	0.024
Authentic leadership			0.146	0.076	0.098	0.076
Transformational leadership			0.224**	0.087	0.140	0.090
Transactional leadership			0.406***	0.054	0.304***	0.063
School ethical climate					0.270**	0.087

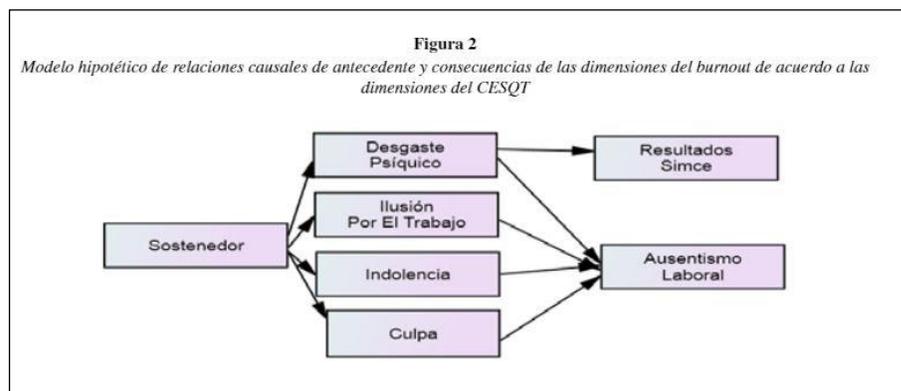
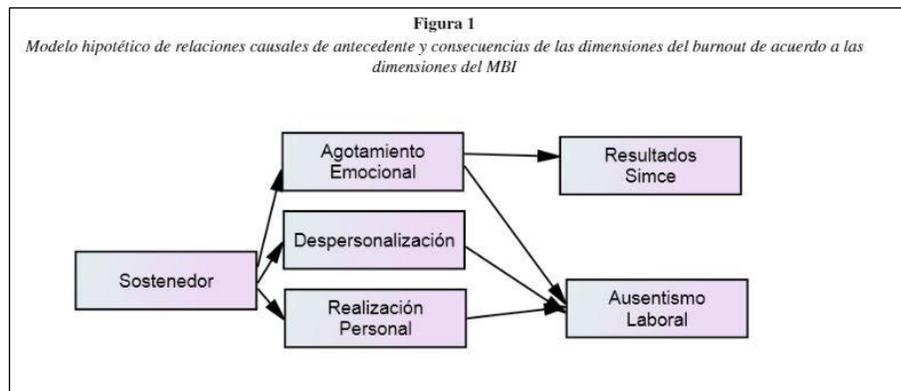
\*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$ .  
 $R^2 = 73.4\%$ .

## ANEXO 16: Síntomas del síndrome de Burnout. Leguizamón Buitrago, 2019.

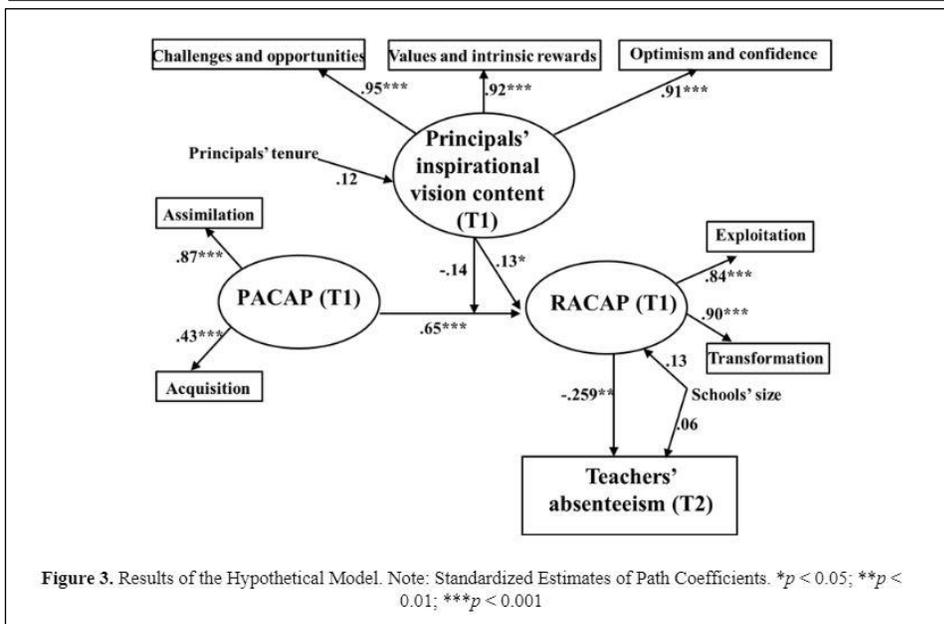
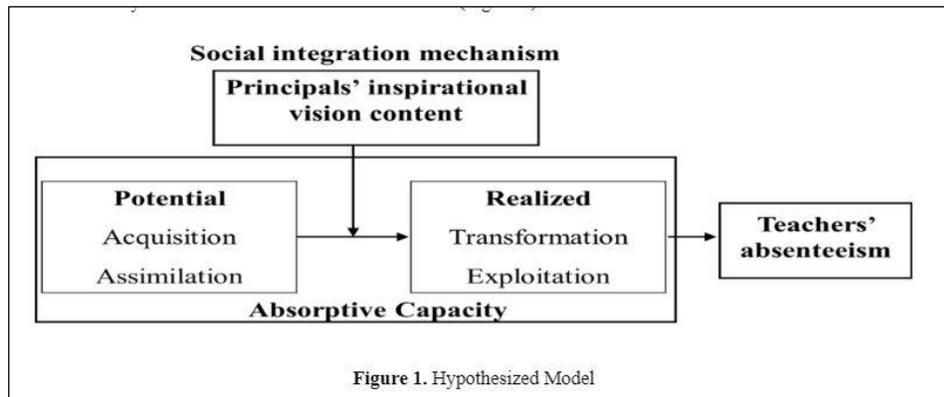


## ANEXO 17: Modelos de relaciones con el ausentismo laboral docente.

Gutiérrez, 2014.



**ANEXO 18: Modelo de relaciones ACAP y PACAP con ausentismo docente.**  
**Da'as, 2018.**



**Table 1.** ICC, rWG and Reliability Alpha of Research Variables

Factor	ICC1	ICC2	rWG
Optimism and confidence	.14	.43	.79
Values and intrinsic rewards	.30	.61	.84
Challenges and opportunities	.15	.45	.82
Acquisition	.28	.54	.78
Assimilation	.22	.66	.82
Transformation	.20	.65	.83
Exploitation	.23	.57	.86

**3.2.3 Teacher Absenteeism**

Data were obtained from the educational system 1 year after the teachers had rated the ACAP and vision content. These data depict the number of days teachers were absent from the school per month (organizational level). Absenteeism was computed by calculating the total days of absence divided by the number of working days (for each school), from September to December. Researchers have used this annual division to examine changes in group absenteeism (for more details, see Mason & Griffin, 2003).