



Condición de seguridad y salud laboral e impacto en el ausentismo de docentes de Educación Física y deporte en el caribe colombiano

Occupational health and safety conditions and impact on absenteeism of Physical Education and sports teachers in the colombian caribbean

Autores

Elías Alberto Bedoya Marrugo ¹
 Claudia Bermúdez Patiño ²
 Carlos Villadiego Humanez ³
 Kelly Gonzalez Hernandez ⁴

¹ Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco (Colombia), Grupo CIPTEC
^{2,3,4} Universidad San Buenaventura Cartagena (Colombia)

Autor de correspondencia:
 Elías Bedoya Marrugo
 ebedoya@tecnologicocomfenalco.edu.co

Recibido: 17-07-25
 Aceptado: 14-01-26

Cómo citar en APA

Bedoya Marrugo, E. A., Bermúdez Patiño, C., Villadiego Humanez, C., & González Hernández, K. (2026). Condición de seguridad y salud laboral e impacto en el ausentismo de docentes de Educación Física y deporte en el caribe colombiano. *Retos*, 77, 285-305. <https://doi.org/10.47197/retos.v77.117158>

Resumen

Objetivo. Caracterizar las condiciones de seguridad, salud laboral y su impacto en el ausentismo en docentes de educación física, recreación y deporte en el caribe colombiano.

Metodología. Investigación descriptiva, cuantitativa y correlacional. Explora el fenómeno de ausentismo en 1413 docentes de educación física, recreación y deporte de los 8 departamentos de la costa caribe colombiana. Se recopilaron eventos de ausentismo laboral entre los años 2024 y 2025. Se identificaron condiciones laborales tendientes a la generación de ausentismo en docentes de educación física, recreación y deportes. Con un diseño no experimental se buscó explicar fenómenos del contexto docente, en pro del análisis de las condiciones encontradas; pero sin modificar las condiciones encontradas. El propósito de este proyecto se ejecutó utilizando un análisis de la base de datos perfilada por los eventos de ausentismo laboral en docentes de educación física en los 8 departamentos de la costa caribe.

Resultados. El departamento del atlántico con un 35.9% (507 de 1413); Bolívar con 22.5% (318 de 1413) y cesar con el 22.9% (324 de 1413) fueron los tres departamentos de la región caribe con mayor reporte de ausentismo laboral en docentes de educación física y deporte; La relación más fuerte, donde se indicó que la correlación negativa moderada y altamente significativa entre tipo de ausentismo y total días de ausencia (-0.257, $p < 0.001$). Se halló una fuerte correlación negativa entre "tipo de ausentismo" y "área / proceso" (aproximadamente -0.35).

Conclusión. Fuertes relaciones con los días de ausencia, las variables "total días de ausencia" y "días asumidos por la empresa" están fuertemente correlacionadas positivamente entre sí.

Palabras clave

Ausentismo; deporte; docente; Educación Física; enfermedad.

Abstract

Objective. To characterize occupational health and safety conditions and their impact on absenteeism among physical education, recreation, and sports teachers in the Colombian Caribbean. **Methodology.** This study follows a descriptive, quantitative, and correlational research design. It explores the phenomenon of absenteeism in 1,413 physical education, recreation, and sports teachers across the eight departments of the Colombian Caribbean coast. Occupational absenteeism events were collected between 2024 and 2025. Working conditions prone to generating absenteeism among these educators were identified. Using a non-experimental design, the study sought to explain phenomena within the teaching context by analyzing observed conditions without modification. The project's purpose was executed through an analysis of a database profiled by occupational absenteeism events in the eight Caribbean coast departments.

Results. The department of Atlántico at 35.9% (507 out of 1,413), Bolívar at 22.5% (318 out of 1,413), and Cesar at 22.9% (324 out of 1,413) were the three departments in the Caribbean region with the highest reported occupational absenteeism among physical education and sports teachers. The strongest relationship indicated a moderate and highly significant negative correlation between "type of absenteeism" and "total days of absence" ($r = -0.257, p < 0.001$). A strong negative correlation was also found between "type of absenteeism" and "area/process" (approximately -0.35).

Conclusion. Strong relationships were identified regarding days of absence; specifically, the variables "total days of absence" and "days assumed by the company" are strongly and positively correlated with each other.

Keywords

Absenteeism; sport; teacher; Physical Education; illness.

Introducción

Se ha observado que los docentes, en diversas etapas de su labor, presentan niveles de estrés percibido ligeramente inferiores y un bienestar subjetivo, algo superior en comparación con el grupo de control. Esta diferencia, aunque marginal, sugiere que los docentes podrían estar gestionando mejor ciertas demandas psicosociales asociadas a su entorno laboral (Dvořáková et al., 2024).

Los docentes encargados de actividades relacionadas con la formación en áreas diversas, incluidas recreación y deportes, enfrentan verdaderos retos. Combinar la labor docente con el mantenimiento de su condición física es otra de las exigencias diarias, que puede poner en riesgo su integridad física y mental (Alsalhe et al., 2021).

Existe información que indica que el 89% de los docentes manifiesta situaciones de enfermedad, comúnmente relacionadas con estados gripales; para ellos, acudir a las actividades laborales suele ser un proceso tedioso y difícil; Por otra parte, se ha encontrado que el 58% padece afecciones en la zona lumbar; un 57%, cefaleas o dolores de cabeza reiterados; y un 43%, afecciones cervicales y dolores en distintas partes del cuerpo. Además, un importante 51% indica que sufre afecciones en la voz, como ronquera y malestar al hablar, lo que dificulta ostensiblemente su labor en la formación (Markelj et al., 2024)."

Los docentes de educación física (PEF) afrontan estresores psicológicos similares a los que experimentan los docentes de otras especialidades; sin embargo, al examinar su situación desde una perspectiva integral, se hace evidente que estos profesionales también deben lidiar con demandas físicas y somáticas derivadas de las características de su trabajo diario. Con el fin de reducir los riesgos y mejorar su bienestar general, estas demandas específicas, poco comunes en otros tipos de documentación, necesitan una atención especial en los programas destinados a promover y prevenir la seguridad y salud en el trabajo (Lipponen et al., 2022). Otra preocupación poco difundida entre el profesorado de educación física, es la que representa este grupo laboral particularmente vulnerable al desarrollo de cáncer de piel, la cual se debe principalmente a la elevada exposición diaria a la radiación solar ultravioleta, combinada con la insuficiente adopción de prácticas efectivas de protección solar durante su jornada laboral (Baron et al., 2023). Otro problema a considerar es la prevalencia de las variables de riesgo de estrés, que en docentes de esta área son cercanas al 98%, 79% y 4% para alto despersonalización, bajo motivación y baja autoestima, respectivamente. Si bien la prevalencia de estrés se detectó solo en el 2% de los casos, la tensión laboral se presentó en el 77% de ellos, consolidándose como una constante de difícil manejo dada la naturaleza de las condiciones laborales a la que se expone el docente (Douelfiqar et al., 2023). Un clima motivacional orientado a la tarea se asocia con menor ansiedad y mejor autoconcepto físico, mientras que el clima ego provoca efectos contrarios. El fomento de un clima motivacional positivo para mejorar la salud mental y la percepción corporal en docentes de Educación Física, promoviendo así la práctica regular de actividad física, que al parecer contradictorio, algunos docentes de esta disciplina no aplican en su vida diaria, donde por culpa del aumento de estilos de vida sedentarios se perjudican a los docentes de educación física jóvenes, donde dichos estilos de vida, deben prevenirse y donde al dedicar más tiempo a la actividad física beneficia la autoestima, la condición física, el clima laboral y reduce los niveles de estrés (Melguizo et al., 2022). Ya se ha establecido que la participación regular en actividad física puede aliviar el estrés por COVID-19 y otras afecciones de alta demanda (Lee, 2021). Se ha determinado que una menor satisfacción laboral se asocia con el ausentismo laboral a corto plazo, independientemente del sexo, la edad, el tipo de empleo, el dolor crónico, la enfermedad crónica o la capacidad física o mental para el trabajo. Por lo tanto, se pudo indicar que una menor satisfacción laboral es un factor predictivo del ausentismo (Levorato et al., 2023). Estudios que trataron lesiones laborales en docentes de educación física, indican que los hombres presentan una probabilidad 1.8 veces mayor (IC 95% [1.26, 2.57]) de sufrir lesiones en comparación con las mujeres y cada año esta cifra se aumenta en un 7.6% (IC 95% [1.06, 1.10]), predominando en ambos géneros el daño en extremidades inferiores, lo que indica un patrón común en los tipos de daño sufridos. Siendo la principal causa de estas lesiones es el error cometido por el propio profesor durante su actividad laboral. Por lo cual el 60% de los docentes afectados tuvieron que adaptar sus métodos de enseñanza tras experimentar una lesión, lo que impacta directamente en su desempeño y bienestar (Kovač et al., 2013). Por otro lado, docentes de educación física presentan una prevalencia significativamente mayor de osteoartritis sintomática en la rodilla.

En los hombres, la razón de prevalencia (RP) es de 2.8, con un intervalo de confianza del 95% que va desde 1.6 hasta 4.8. Por su parte, las mujeres muestran una RP aún más elevada, alcanzando 3.2, con un intervalo de confianza entre 1.8 y 5.5. Además, estos profesionales reportan un mayor número de lesiones en la rodilla en comparación con otros grupos de referencia. Este impacto en su salud se refleja también en una mayor tasa de ausentismo laboral (Sandmark, 2000). En estudio realizado con docentes de educación física, recreación y docentes, se encontró que los hombres mostraron mayor prevalencia de desgaste emocional, mientras que las mujeres reportaron mayores niveles de desgaste físico. Además, el 60,4 % de los participantes tenían sobrepeso u obesidad. Esta afección no discrimina; afecta a docentes de todas las disciplinas y niveles educativos por igual. Este fenómeno provoca un desgaste progresivo en la labor profesional, manifestándose a través de una notable pérdida de entusiasmo y compromiso y desencadena a su vez ausencias en el trabajo (Reyes et al., 2019). La labor docente conlleva una serie de demandas físicas y emocionales que pueden desencadenar molestias musculoesqueléticas en quienes la ejercen. Estas dolencias no solo afectan el bienestar del profesorado, sino que también pueden impactar su desempeño y calidad de vida. Se ha observado que la actividad física tiene el potencial de aliviar estos dolores, funcionando como un recurso valioso para el cuidado integral del docente. Sin embargo, aún persiste cierta incertidumbre en la evidencia científica respecto a cuáles aspectos específicos de la actividad física ya sea en el ámbito laboral, deportivo o durante el tiempo libre y los desplazamientos (Souza et al., 2022). En un estudio realizado en 2015, observaron un comportamiento muy interesante relacionado con el dolor lumbar y la postura de pie prolongada en docentes de actividad física, recreación y deportes, en el cual personas que tienden a moverse mucho menos durante día experimentan dolor en su zona lumbar, de este modo, quienes sufren este malestar realizan entre 8 y 10 movimientos cada 15 minutos. En contraste, aquellos que no presentan dolor se mueven con mayor frecuencia, aproximadamente 13 veces por minuto (Gallagher & Callagha, 2015).

La práctica de la formación en educación física y deportes tiene un alto interés dentro de los diferentes contextos educativos en todos los continentes donde se pueda haber consignado e indagado al respecto (Rocliffe et al., 2023).

La enseñanza de la educación física recreación y deportes en el mundo es una práctica ampliamente conocida incluida en los distintos currículos y planes de formación educativa es una parte esencial donde los estudiantes pueden tener el espacio para fortalecer otras competencias fuera del aula y que también permiten desarrollar una formación sólida en el yo y en su interacción con otros (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Educación física recreación y deporte también está entendida como un instrumento válido que promueve aspectos de la salud y el bienestar físico se fundamenta y tiene lugar desde muy temprana edad y esté enfocado en promover la práctica del movimiento del desarrollo y la inclinación hacia algún deporte determinado (Woods et al., 2021).

El reconocimiento de esta forma y de la estructura de educación física recreación y deporte es altamente positivo ya que involucra en el aspecto social y el aspecto formativo en todos los sectores sociales no discriminando aquellos que sean vulnerables sí tampoco privilegiando a los que son de estratos superiores la diferencia principalmente radica en la locación y en los recursos que se dispongan dependiendo la diferenciación del lugar y también la manera en que ésta se realiza (Sociedad Internacional para la Actividad Física y la Salud, 2021).

La gestión política en el conocimiento y la práctica de la educación en el aspecto de la relación y deporte también es un factor decisivo en cuanto al crecimiento y a la calidad de educación los seres humanos, debe estar inmerso en estas prácticas para poder desarrollar adecuadamente sus conocimientos y su crecimiento desde tempranas edades como también en la adolescencia donde se fortalece esa interacción social y donde es indiscutiblemente válido tener el apoyo y la formación para que esto se realice (Langnes & Walseth, 2023).

Por otro lado, se debe indicar que la recreación y el deporte también reconocida en otros lugares culturalmente aceptados tiene que ver con las actividades físicas y deportivas que se pueden realizar, pero cuyo objetivo es promover la salud (Andrieieva et al., 2022).

No se puede separar el concepto de salud del concepto física y movimiento, estos están relacionados íntimamente y esta disciplina se enfoca en enseñar y en generar habilidades motoras tácticas e incluso,



estratégicas al interior de un espacio académico y de esta manera promover actitudes y valores que pueden ser utilizadas como fortalezas sociales en un futuro (Ji X et al., 2022).

No se puede dejar de lado que la actividad física implica el movimiento y el desarrollo de los deportes, incluyendo también otras actividades relacionadas como la danza, la lúdica y la interacción que, desde el inicio, son factor decisivo en el fortalecimiento de la persona social (Backman & Barker, 2020). Estas relaciones que conjugan el ámbito físico, la recreación y el deporte con el disfrute de estos; no siendo indistinto desde el punto de vista que se está proyectando y es verdaderamente entendible que el ser humano considera a las mencionadas actividades como placenteras y parte fundamental en el desarrollo y la propagación de actividades de alto rendimiento personal (Escrivá et al., 2021).

Por otro lado, el desarrollo integral de la parte deportiva y académica, son inalienables, no se pueden separar; tampoco pueden darse en contextos separados, por eso la escuela es un escenario propicio para que la formación académica, el desarrollo de las actividades intramurales puedan dar inicio a las expectativas de relacionamiento las cuales de una manera decisiva y práctica, pueden verse claramente aplicadas cuando de desarrollar actividades físicas como el deporte y la lúdica pueden demostrarlo (Wei Y, 2025).

Una de las herramientas más importantes de la educación física, recreación y el deporte es la manera en que se logra hacer accesible a la población, desde los estratos altos con recursos definidos como gimnasios, canchas deportivos, polideportivos entre otros; pero en lugares donde se está marginado de estas espacios propicios, para que se puedan desarrollar de manera exitosa y claramente es una de las asignaturas más reconocidas y aceptadas por niños y adolescentes a nivel mundial (Yang J, 2021).

No se puede dejar de lado los beneficios a la salud que representan la educación física recreación y el deporte, debido a que esto permite mejorar la salud física y el desarrollo de actividades corporales, musculares y también la interacción persona a persona, dónde deportes individuales pueden ser altamente competitivos, sin dejar de lado el concepto colectivo de equipo y conglomerado para el logro de un beneficio práctico al alcanzar beneficios grupales, pero cuyo objetivo final es la interacción y el desarrollo corporal de los participantes (Arufe et al., 2021).

Iniciando la revisión de investigaciones indicadas con docentes de educación física recreación y deportes, se destaca lo encontrado por García y colaboradores en el año 2018, en su publicación en la revista de educación física y deportes, donde la población objeto de este estudio fueron profesionales que desarrollaron actividades académicas como docentes de educación física y deporte, encontrando cómo los riesgos laborales en este grupo expuesto, podía tener algún tipo de repercusión en el componente físico, psíquico y también identificando su relación con los estudiantes objeto de la participación. En esta valoración utilizaron metodología de tipo descriptiva y transversal, que se desarrolló en un breve tiempo y buscó un acercamiento directo con los afectados, para entender cómo se estaba incidiendo en las condiciones de estos trabajadores. Además, qué enfermedades podrían estar cursando en la condición física de este tipo de profesionales, inicialmente se encontró una prevalencia de alto nivel en cuanto al daño o trastorno músculo esquelético, relacionado directamente con extremidades inferiores y superiores de este tipo de docentes, los cuales padecían principalmente de dolores de espalda, afecciones cervicales, dolores en rodillas y hombros. Esta situación de salud que pueden ser de tipo multifactorial demostró picos de exacerbación debido al tipo de trabajo que estos desarrollan obligados inicialmente a tener que ejercer cargas físicas de manera prolongada y algunas posturas y movimientos, que combinados con la fuerza podían emerger como actores contribuyentes significativos de dolor, incomodidad y problemas de índole físico que se relacionan directamente con las ausencias de los docentes involucrados al necesitar intervenciones médicas ocupacionales y por ende, es una razón válida para ausentarse en el trabajo (García, 2018).

En buena parte se tiene información sobre estudios epidemiológicos de lesiones universitarias en deportistas y facilitadores de formación deportiva. Este estudio fue liderado por Hootman y Dick en el año 2007, encontraron luego de un análisis de datos suministrados sobre lesiones en colegiaturas de 15 distintos deportes, tomando en cuenta los riesgos existentes en estas actividades y la manera en que podrían ser corregidos. Este texto indica que desde el año 1982, se recopilaron datos estandarizados tomando en cuenta las exposiciones y lesiones reportadas en su sistema de vigilancia de lesiones tomando un valor de 1000 de 182000 lesiones y más de 1000000 de registros de exposición a estos en los

16 años de observación. Dicho estudio de revisión con componente documental y análisis de tipo cuantitativo, en el cual se tomaron en cuenta aquellas lesiones que requirieron atención médica y también dieron ausentismos de al menos 1 día, lo anterior fue tomado en cuenta para este tipo de poblaciones donde el entrenamiento físico y la exposición del atleta es una constante. Como resultados de esta investigación se encontraron tasas de lesiones estadísticamente significativas en el orden de 13.8 lesiones por cada 1000 actividades deportivas realizadas. También reportaron cuatro lesiones por 1000 eventos en desarrollo. Las lesiones en prácticas fueron en un número de 6 puntos 6 lesiones por cada 1000 estos eventos ocurrieron y fueron analizados en pre y post temporadas, no se encontraron tasas de lesiones en juegos o prácticas de manera significativa que superaran las iniciales cifras mencionadas más del 50% de estos eventos. Tuvieron lugar en las extremidades inferiores afectando específicamente piernas y muslos, el esguince en ligamento de tobillo también fue una de las lesiones más comunes, tomando que el 15% de todas estas tuvo relación con este segmento corporal. En cuanto a los deportes, el fútbol tuvo las tasas de lesión más altas, tanto en prácticas como en ejercicio deportivo, alrededor del 9.6 lesiones por cada 1000; el béisbol masculino tuvo la tasa más baja en práctica de 1.9 por cada 1000; el softball femenino tuvo la tasa más baja en los juegos de 4.3 lesiones por cada 1000, este estudio genera una observación importante y es tomando en cuenta que a pesar de que los deportes universitarios son seguros, pueden tener factores significativos que abordan y dañan también la condición tanto del deportista como de su entrenador (Hootman et al., 2007).

Por otra parte, se tiene en consideración la publicación realizada por Martín Mateos en el año 2006, cuyo título fue "Dolencias profesionales del profesorado educación física, derivadas de su labor docente en España". Esta investigación se divulgó por la revista internacional de medicina y ciencias de la actividad física y el deporte, donde mediante un estudio descriptivo se exploró la situación de profesores que desarrollaron la cátedra de deportes, en el cual se hizo una valoración de cifras que involucró a representantes, personal técnico y entrenadores de municipios y directrices de medicina deportiva. En este estudio se realizaron informes y análisis estadísticos, para contrastar la condición de aquellos que realizan formación deportiva, encontrándose que 6 de cada 10 docentes, se encontraron en situación de ausentismo laboral a lo largo de su vida profesional, donde al menos en una media de 2.2 de estas ocasiones, fueron motivadas por el aspecto laboral. también se encontró una duración media de ese ausentismo alrededor de 27.8 días. Otro aspecto explorado indica que 8 de cada 10 situaciones de absentismo, fueron motivados por el contagio de enfermedades infectocontagiosas las cuales ascendieron al 20.6%; afectaciones de la voz, en un 15.8%; seguido también de manera muy importante por otras lesiones musculoesqueléticas, donde alcanzaron el 18.9%; mientras que otros fueron sometidos a operaciones quirúrgicas en un 13% y en menor proporción patología psiquiátrica con el 12.2% (Mateos, 2006).

Otra publicación de interés es la realizada en el año 2021 por los autores e Irving San Miguel y Rodríguez publicada en la revista retos, donde se expresan las razones del cambio de desempeño laboral en docentes de educación física en el contexto gallego. Esta publicación hace énfasis en los factores que pueden generar el desgaste profesional y los cambios de trayectoria laboral en docentes de educación física, en Galicia España este estudio de carácter descriptivo se aplicó a 120 profesores de educación física en el segmento de primaria y secundaria tuvo como propósito aplicar un cuestionario basado en el *teaser follow up psoe*, cuyos resultados indican una escasa valoración en esta asignación por parte de los docentes, el 66.7% resalta no contar con apoyo administrativo y poca confianza para con su desempeño. Un 61.9% además, indica ser valorados como incompetentes en un 57.1% y experimentan dificultades en una flexibilización de la cátedra en un 52.4%, obligando de esta manera a hacer una revisión de las políticas institucionales en el campo educativo, el cual afecta previamente. San Miguel y Rodríguez en el 2020 ya habían indicado que el 20.8% de los docentes de educación física querían cambiar de trabajo, esto motivado por la tensión laboral y mínimo apoyo percibido. En este campo el descontento reflejado por trabajadores de la formación deportiva, con alta afectación al momento de evaluar los indicadores de ausentismo laboral. Debido a que este indicador demuestra que para mantener un excelente nivel de formación también se debe apoyar y orientar de manera importante a los docentes que realizan esta labor (Nemiña et al., 2021).

Dentro de las actividades diarias que un docente de educación física y deportes debe realizar, existe la permanente interacción con los aprendices o estudiantes que son la razón de ser de la labor educativa. Esta condición es invariable en los distintos sectores y lugares donde se imparta esta cátedra; sin embargo, el ausentismo que es un fenómeno inherente a la realidad de la actividad laboral, que puede incrementarse por las condiciones en las que se realicen las distintas actividades académicas, en las cuales



se puede sufrir un determinado menoscabo. Por lo anterior, el docente de deportes debe interactuar con este fenómeno, el cual no puede pasar por alto en ninguno de los sistemas de educación, debido a pueden verse afectados los indicadores de calidad y los resultados en la formación de los aprendices y estudiantes (Galiano et al., 2023).

Tabla 1. Estudios sobre terminologías aplicada en ausentismo laboral

Tipo de Ausentismo	Definición/Características Clave	Ejemplos Relevantes	Fuente
Ausentismo Laboral (General)	Ausencia o abandono del puesto de trabajo e incumplimiento de obligaciones por eventos ajenos al mismo.	No especificado, concepto amplio.	(Galiano et al., 2023)
Ausentismo (OIT)	No asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se esperaba su presencia, excluyendo vacaciones, huelgas y causas médicas.	No especificado, concepto específico de OIT.	(Berón et al., 2021)
Ausentismo (Práctico)	Pérdida temporal de horas o días de trabajo, independientemente de las causas.	No especificado, enfoque en el resultado.	(Lozano, 2020)
Ausentista	Persona que presenta episodios repetidos de ausencia con una frecuencia mayor que la mediana.	No especificado, describe un patrón.	(Velásquez et al., 2020)
Ausentismo Previsible y Justificado	Controlable, la empresa está informada previamente de la ausencia.	Permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales.	(Angarita, 2024)
Ausentismo Presencial (Presentismo)	El empleado acude a su trabajo, pero dedica parte del tiempo a tareas no propias de la actividad laboral.	Realizar actividades extracurriculares por disposición de la autoridad.	(Lozano, 2020)
Ausentismo Excesivo	3 o más inasistencias injustificadas en un mes.	Retardo: Llegar 15 minutos tarde al salón de clase.	(Galiano, 2023)
Ausentismo Voluntario	No asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que asistiría (implica elección).	No especificado, se opone al involuntario.	(Berón, 2021)
Ausentismo Involuntario (Causa Médica)	Ausentismo laboral de causa médica.	Enfermedad común (enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad laboral, accidente de trabajo, permisos especiales de salud.	(Patiño y Cárdenas, 2021)
Incapacidades	Documento emitido por un profesional de la salud que acredita la falta temporal de capacidad laboral.	Bajas por enfermedad, cirugías.	(Suarez, 2021)

Fuente: Elaboración propia

Aspectos legales relacionados

Las bases legales que soportan el proyecto de Investigación han sido presentadas a manera de antecedentes legales de la iniciativa, que se redacta a continuación:

La falta al trabajo entre los profesores de deportes surge de muchas causas que se conectan entre sí: lo físico, lo mental y cómo está organizada la escuela. Los maestros de educación física tienen problemas propios de su profesión, como lastimaduras en los músculos y problemas con la voz, porque su trabajo es demandante y ocurre en lugares activos y con mucho ruido. A estos problemas físicos se suman el estrés, el sentirse poco valorado y tener que hacer tareas que no son de enseñanza, lo cual disminuye sus ganas y su bienestar. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo explica mejor, diciendo que ausentismo es cuando un empleado no va a trabajar cuando se esperaba que fuera, pero sin contar las vacaciones, las huelgas y las licencias por enfermedad. Desde una perspectiva práctica, el ausentismo se concibe como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, sin importar la causa que lo origine. El término "ausentista" se aplica a la persona que presenta episodios repetidos de ausencia con una frecuencia superior a la mediana, por lo cual la ausencia de un docente, especialmente de educación física, genera un efecto dominó que afecta negativamente el rendimiento académico de los estudiantes, la eficiencia de la gestión escolar y la moral del personal restante. Un efecto directo del ausentismo en el ámbito del desarrollo de la formación en educación física y deporte, son los retrasos iba así yo que pue-

den generar el no impartir de manera completa y conveniente los contenidos tratados en el plan curricular, lo cual puede contraer dificultades en el dominio temático o en el desarrollo de las actividades lúdicas y deportivas planteadas para el curso (Chamba & Sánchez, 2024).

Aún en el país no existen normas específicas que traten en estructura el problema del ausentismo laboral en el campo educativo, siguiendo este aspecto manejado por la seguridad social integral que hasta los últimos años se había implementado en el país, donde sólo la coordinación académica tenía a su cargo la administración y gestión de estas ausencias para de esta manera organizar y cubrir los espacios que generaba el docente ausente (Murillo et al., 2023).

El cambio de significado de " ausentismo " a " absentismo ", junto con la decisión de la OIT de excluir las licencias médicas y las huelgas de su definición de "absentismo", da una idea de cómo la idea ha crecido con el tiempo. Significa que la palabra ha cambiado, alejándose de un acto puramente intencional, como faltar al trabajo sin una buena razón, y ahora cubre una gama más amplia de razones, muchas de ellas no por elección o debido al sistema. Si las políticas sólo apuntan a las ausencias consideradas "injustificadas" y castigan a las personas, podrían pasar por alto las cosas ocultas, a menudo no intencionales, que impulsan gran parte del ausentismo, como problemas de salud o problemas en el trabajo. Esta visión estrecha podría fallar e incluso dañar la moral docente, mostrando que necesitamos una comprensión más profunda y compleja de todos los diferentes tipos y causas del ausentismo (Taclia, 2024).

Ausentismo Previsible y Justificado: Tiene que ver con aquellas ausencias que pueden estar programadas o consentidas en la administración mismo y a su vez se tienen ubicadas en un orden lógico por la aparición de patologías o motivos de consulta en los docentes. Por otro lado, Deben estar debidamente justificadas y además contar con soporte válido tal como la ley del exige, Algunos autores consideran que este tipo de ausentismo puede estar bajo control, sí debidamente es manejado (Béjar et al., 2025).

Ausentismo Presencial (Presentismo): Más tiene que ver con aquellos trabajadores que acuden puntualmente a su centro de trabajo, pero no dedican tiempo significativo al desarrollo de actividades para las cuales fue contratado (Rojas & Izaguirre, 2020). La existencia del "presentismo" revela una dimensión oculta de la pérdida de productividad, donde la mera presencia física no se traduce en un compromiso productivo ni en una enseñanza de calidad. Por lo tanto, las formas típicas de medir la asistencia podrían no reflejar con exactitud la cantidad real de productividad que se pierde. Para solucionar esto, se necesita hacer algo más que solo reducir las faltas al trabajo, concentrándose en cosas como el estrés, la falta de ánimo o la motivación, ya que pueden causar un bajo rendimiento, aunque el profesor acuda a cita académica (Espino et al., 2020).

Faltas Continuas: Esto se define en términos numéricos, por ejemplo, como "3 o más faltas sin razón en un mes" o incluso como una "llegada tarde" de 15 minutos o más al empezar la clase (Cervantes et al., 2022).

En cuanto al Ausentismo Voluntario hace relación a la no asistencia al trabajo de un trabajador del cual era normal que acudiera cumplidamente a sus funciones en lugar y hora de trabajo. Mientras que el ausentismo involuntario, tiene que ver con la ausencia por causas o motivos médicos; mientras que las incapacidades, prestan merito legal al ser certificaciones y documentos emitidos por un profesional de la salud avalado para tal acción, donde se acredita al ausente el porqué de su falta al lugar y hora de trabajo, esta acción se basa en un "acto médico". Se tiene conocimiento que las incapacidades por enfermedad y accidente de origen laboral y común pueden ascender al nada despreciable 73% (Galiano et al., 2023).

Los resultados que se han obtenido indican que el 67.23% de los docentes de educación física y deporte no tienen el conocimiento respecto a accidentes o enfermedades laborales, además, una importante proporción 89,46% desea recibir entrenamiento y capacitación en estos temas para así disminuir de manera objetiva, los valores de ausentismo por distintas causas y generar mayor bienestar laboral (Murillo et al., 2013).

Factores Psicosociales y Personales

El desgaste y el cansancio son causas primarias de ausencia docente, reconocidas por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y la Cultura (Sierra et al., 2024) y descritas como un "desafío cotidiano" para la continuidad pedagógica. El estrés laboral es otro factor preponderante, que puede originarse tanto en circunstancias personales como en el propio entorno escolar. Un estudio



cualitativo con docentes de educación física identificó que el "contexto aula de clase" es el que genera la mayor cantidad de desencadenantes de estrés para ellos (Velandia et al., 2024). El hecho de que los maestros de educación física señalen el "salón de clases" como su mayor fuente de estrés indica que las características propias de su espacio de enseñanza, que conllevan más movimiento, más ruido, grupos mayores y una posibilidad mayor de problemas, influyen de manera considerable en su carga mental. Esto quiere decir que las técnicas para controlar el estrés y los sistemas de apoyo para estos maestros deberían crearse específicamente para encarar los desafíos particulares de su entorno en el aula, en vez de depender de métodos amplios para el estrés laboral (Roccliffe et al., 2023).

Situaciones de desmotivación poca realización personal y falencias en la interacción con otros son parte del descontento y aspectos psicológicos que motivan ausencias en el trabajo, por parte de docentes de educación física y deporte tal situación requiere una intervención para facilitar el mejoramiento del ambiente laboral y de esta manera disminuir el ausentismo que puede aparecer en virtud a las condiciones del docente, al imponer ritmos, contenidos y eventos del trabajo, en las cuales éste se debe laborar; por otro lado, Interacciones tipificadas como acoso laboral, también inciden poderosamente en la aparición del ausentismo docente (Nemiña et al., 2021). Esto implica combatir el ausentismo no solo requiere apoyo individual, sino también, acciones amplias para promover un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y solidario. Una cultura desfavorable en la escuela puede debilitar todos los demás intentos para mejorar la asistencia. Las obligaciones familiares también afectan el ausentismo. Los profesores que son los únicos responsables del cuidado de los miembros de su familia, como niños pequeños o dependientes, podrían necesitar "períodos extendidos fuera del trabajo para cuidarlos". Factores sociológicos más amplios, como la edad, el género, el estado civil, la formación y la distancia de la casa al trabajo, también podrían influir en los patrones de ausencia. Finalmente, la actitud individual del docente hacia su trabajo es un factor que condiciona el ausentismo (Mejía et al., 2024).

Método

La investigación relacionada con la caracterización de condiciones de seguridad y salud laboral e impacto en el ausentismo docente es de tipo cuantitativa y correlacional. Este estudio exploró las razones del ausentismo en 1413 docentes de educación física recreación y deporte de los 8 departamentos de la costa caribe colombiana. Los docentes aquí mencionados hacen parte de una base de datos que recopiló eventos de ausentismo laboral en el último año lectivo 2024. La presente investigación aplicó un estudio transversal, dado que se realizó en un momento determinado y no requiere seguimientos a lo largo del tiempo. El tiempo de desarrollo del estudio inició el 16 de abril de 2025, hasta el 20 de mayo de 2025, en un periodo de un mes y en este periodo se identificaron condiciones laborales tendientes a la generación de ausentismo en docentes de educación física, recreación y deportes. Mediante un diseño no experimental se buscó dar respuesta a los fenómenos del contexto docente, para el análisis de las condiciones encontradas; pero sin modificar las condiciones del contexto. En cuanto al enfoque cuantitativo se realizó mediante las valoraciones estadísticas de las variables estudiadas apoyados en la recolección de cifras ya tabuladas.

Participantes

La población objeto de la investigación fue de 1413 docentes de educación física, recreación y deportes en los 8 departamentos del caribe colombiano, distribuidos en una recolección estadística de eventos durante el año 2024.

Instrumento

El propósito de este proyecto se ejecutó utilizando un análisis de la base de datos, perfilada por los eventos de ausentismo laboral en docentes de educación física en los 8 departamentos de la costa caribe colombiana. Tales datos fueron procesados con el software stahpgraphics, para llevar a cabo el desarrollo de los objetivos generados en esta investigación, se utilizaron dos instrumentos para la obtención de información que respondieron a los objetivos de la investigación. Se organizaron las variables de interés en especial el estrato, departamentos, área-proceso, empresa encargada de ausentismo y correlaciones, entre otras.



Resultados

Para mitigar este problema complejo, se requiere un enfoque holístico y especializado. Las estrategias deben combinar medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, la creación de entornos laborales de apoyo, el fomento del desarrollo profesional continuo y una gestión de datos robusta para informar la toma de decisiones. Reconocer la importancia de la labor del docente de educación física y proporcionar las herramientas y el apoyo necesarios, no solo reducirá el ausentismo, sino que también fortalecerá la calidad de la educación y el bienestar de toda la comunidad escolar (45). Se presenta en la tabla 2, los tipos de patologías que aquejan a este tipo de docentes:

Tabla 2. Patologías Frecuentes y Riesgos Laborales en Docentes de Educación Física

Categoría de Causa	Causa/Riesgo Específico	Descripción/Impacto	Relevancia Específica para Docentes de Educación Física	Fuente
Médica/Salud	Esguince de tobillo; Lumbalgia; Lesiones de rodilla; desgarros musculares; hernias discales	Lesiones musculoesqueléticas.	Alta prevalencia de lesiones físicas (13% de esguince de tobillo); (10% lumbalgia)	(Galiano et al., 2023; Velázquez et al., 2020)
Médica/Salud	Nódulos en cuerdas vocales; Exposición a ruido y condiciones climáticas.	Problemas vocales por esfuerzo.	Frecuentemente reportados debido a esfuerzo vocal en entornos ruidosos.	(Mateos, 2006)
Médica/Salud	Esfuerzo físico constante y movilización de materiales.	Riesgo de problemas musculoesqueléticos.	Parte inherente de la demostración y gestión en EF.	(Melguizo et al., 2022; Reyes et al., 2019; 14. Gallagher & Callaghan, 2015)
Médica/Salud	Falta de formación en prevención de lesiones y ergonomía.	Mayor riesgo de lesiones ocupacionales.	El 67.23% carece de esta formación, 89.46% la desea.	(Murillo et al., 2013)
Psicosocial/Personal	Desgaste y cansancio. Estrés laboral; Burnout; Acoso o intimidación en el trabajo; Clima escolar negativo, falta de comunicación y participación.	Agotamiento emocional y físico.	Causa principal de ausencia según OEI.	(Lipponen et al., 2022; Chamba et al., 2024)
Organizacional/Institucional	Ausencia del director.	Mayor probabilidad de ausentismo docente.	El principal predictor de ausentismo docente.	(Melguizo et al., 2022; Lee, 2021; Levorato et al., 2023)

Fuente: Elaboración propia

La falta de asistencia docente es más que la simple ausencia física de un profesional, pues provoca importantes efectos que tocan todo el ámbito educativo. Sus efectos se ven en el nivel académico de los alumnos, qué tan bien se maneja la escuela y el entorno de trabajo en general de la institución (Arteaga & Jara, 2023).

Impacto del Ausentismo Docente

La falta de asistencia a la enseñanza no es sólo la “no presencia física”, sino más profundamente, la “no existencia de un tiempo para aprender algo valioso”. Este enfoque muestra que la interrupción no es solo física, sino que trae consigo una pérdida en la calidad del proceso educativo. Los estudiantes que ven a sus profesores faltar seguido, ven su “proceso de aprendizaje interrumpido”, lo cual se convierte en una pérdida de constancia en el progreso de los objetivos de aprendizaje y, por lo tanto, en un “retraso pedagógico que se muestra en malas notas”. En la educación temprana, la falta crónica del profesor puede causar “dificultades en el aprendizaje de la lectura, escritura y en la adquisición de las habilidades matemáticas” (Miranda et al., 2025). Varios estudios han mostrado una mala relación entre la falta de asistencia de los maestros y el rendimiento académico de los alumnos. Por ejemplo, un aumento del 5% en la falta de asistencia de los maestros en Zambia se relacionó con una baja del 4% en el rendimiento en inglés y matemáticas. De forma similar, un estudio en Estados Unidos calculó que diez días más de ausencia de los maestros podrían estar relacionados con una baja del 3.2% de una desviación estándar



en el rendimiento en matemáticas. Un punto clave es el "efecto dominó" de la falta crónica, que no solo afecta al estudiante al que impacta directamente, sino que también hace más lento el aprendizaje de los alumnos que sí van a clase seguidos. Esta situación quiere decir que el costo pedagógico de la falta de asistencia se valora menos de lo que es si solo se piensan en los impactos directos en el individuo que falta, ya que tiene un efecto dañino en general en el camino de aprendizaje de toda la clase (Lungu et al., 2012).

El impacto se siente cuando los profesores tienen que volver a enseñar temas ya vistos, lo que hace que avancen más despacio, deteniendo a toda la clase e impidiendo cubrir todo el programa. Aparte de lo académico, faltar mucho a clases es lo que mejor predice si un alumno dejará el colegio desde 6º básico. Las consecuencias se ven a largo plazo, pues los que faltaron mucho al colegio suelen estar más tiempo sin trabajo y ganar menos que los demás cuando son adultos. Además, tienen más embarazos adolescentes, problemas con drogas y delinquen más. Esta fuerte relación entre faltar mucho a clases y tener problemas económicos a largo plazo hace que el ausentismo docente sea un tema muy importante para el gobierno, con efectos sociales grandes que van más allá de la escuela. Esto quiere decir que bajar el ausentismo docente no es solo mejorar los números del colegio o las notas, sino invertir en el futuro de las personas, la salud y la estabilidad social, lo que ayuda al país y a todos. Por último, si los docentes faltan mucho, los alumnos pueden perder las ganas de aprender, lo que empeora sus notas y hace que no les guste la materia. También afecta cómo se llevan con sus compañeros y docentes, cómo se sienten en el colegio y la convivencia diaria (Díaz, 2022).

Estadísticas Generales de Ausentismo Docente en Colombia

A nivel nacional, la tasa general de ausentismo por cualquier condición en el sector educativo fue del 63.2% en 2016 y del 63.1% en 2017. En 2021, se registraron 296,366 casos de ausentismo laboral, con un aumento significativo de ausencias motivadas por incapacidades o licencias asociadas a la COVID-19 en 2020 y 2021. Las licencias no remuneradas (195.8 casos por cada 100 trabajadores) y las enfermedades de origen común fueron las principales causas de ausentismo en 2021 (ANDI, 2021).

En cuanto a las características demográficas, se ha observado que las docentes femeninas (68.2%) y aquellas en el rango de edad de 50 a 59 años (45.5%) presentan las tasas más altas de ausentismo. Los lunes son el día de la semana con mayor frecuencia de ausencias docentes (72.7%) (Sierra et al., 2024). Un dato relevante es la resiliencia de Bogotá durante la pandemia, donde la inasistencia escolar creció de 1.0% a 6.0% entre 2019 y 2020, la cifra más baja del país, en contraste con el aumento nacional del 2.7% al 16.4%. Esto se atribuyó a la implementación de estrategias como "Aprende en casa" para garantizar la continuidad educativa. A pesar de estos datos generales, los estudios consultados no proporcionan estadísticas específicas sobre las tasas de ausentismo para los docentes de educación física en Colombia (Secretaría de Educación de Bogotá Distrito Capital, 2025).

Informes y Datos en Cartagena

Autoridades como la secretaría de educación distrital de Cartagena tienen a su cargo el manejo y gestión externo de estas situaciones que ocurren con respecto al ausentismo en las instituciones de educación básica primaria y secundaria de la ciudad, pero también está dentro del consorte de sus actividades de gestión control y acompañamiento el acercamiento a las instituciones que tienen estas problemáticas determinadas por los reportes e informes que se entregan comúnmente desde todas estas entidades hasta el orden central y distrital de la (Secretaría de Educación Distrital de Cartagena de Indias, 2025).

A pesar de la reducida cantidad de evidencia con información específica sobre el ausentismo en docentes de educación física en la ciudad de Cartagena existen informes que pueden orientar cifras contextualizadas respecto al problema, entre estos la tasa de deserción (4%) desde 2019, y otro 5.5% en preescolar, siendo necesario sugerir lo anterior en cuanto a la aparición de suspensiones e intermitencias en la atención docente. La reprobación (8.8% en 2022) y la repitencia también son indicadores de la eficiencia del sistema educativo, que pueden verse afectados por la ausencia de docentes (Cartagena como vamos, 2025).

Normativas relacionadas



La normativa colombiana establece un marco para la gestión del ausentismo docente, buscando garantizar la continuidad del servicio educativo y la rendición de cuentas.

Definición de ausentismo no justificado, como la ausencia o abandono del puesto de trabajo sin la autorización del empleador, no estando dentro de las situaciones de ausentismo previamente autorizadas. Tomando en cuenta el reporte, circular 04 de la Secretaría de Educación de Bogotá en 2024, donde se menciona el reporte de novedades de aplicación específica (secretaría de educación Bogotá Distrito Capital, 2025).

Para la concesión o negación de permisos, se establecen formalidades estrictas: el servidor público debe presentar una solicitud por escrito con tres días de antelación al suceso, el permiso debe ser autorizado por escrito (siempre que exista justa causa), y los soportes respectivos deben remitirse en un máximo de dos días hábiles después de la situación. Ante situaciones inevitables, es posible ampliar el espacio de presentación de trabajos por más de dos días hábiles (Congreso de la república de Colombia 2022).

El personal directivo y de consejería estudiantil debe permanecer ocho horas diarias en el establecimiento.

Sanciones por Incumplimiento: La inasistencia o el abandono injustificado del cargo puede ser sancionado con multa o destitución, de acuerdo con la ley de servicio público (Ley Orgánica de Servicio Público, 2004).

Rol del Ministerio de Educación: El Ministerio de Educación Nacional tiene la función de administrar el personal asignado a las instituciones en lo relacionado con novedades y permisos. Las Secretarías de Educación deben alimentar un aplicativo de ausentismo, registrando todos los tipos y subtipos de ausencia. Es fundamental que los rectores y directores aseguren que los estudiantes no pierdan horas de clase cuando un docente se ausenta, incluso en caso de permisos de hasta tres días (Ministerio de Educación de Colombia, 2023).

Respecto a los resultados obtenidos se destaca que el estrato 2, contó con la mayor representación de docentes, donde el 58,4% (825 de 1413) pertenecían a este estrato, seguido por el estrato 3 con el 35% (494 de 1413); mientras que el estrato 4 representó el 6.7% (94 de 1413).

Tabla 3. Distribución de docentes de educación física y deporte por estrato socioeconómico.

Estrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	825	58.4	58.4	58.4
3	494	35.0	35.0	93.3
4	94	6.7	6.7	100.0
Total	1413	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Se observó que los estratos 1, 5 y 6 no tuvieron representación en el análisis de estrato socioeconómico. Respecto a la participación de los docentes con niveles de ausentismo laboral, se destaca que estos tuvieron una distribución en los 8 departamentos de la región caribe colombiana, tal como demuestra la tabla 4:

Tabla 4. Distribución de eventos de ausentismo en docentes de educación física y deporte por departamento u origen.

	Departamentos			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Atlantico	507	35.9	35.9	35.9
Bolivar	318	22.5	22.5	58.4
Cesar	324	22.9	22.9	81.3
Cordoba	85	6.0	6.0	87.3
Guajira	55	3.9	3.9	91.2
Magdalena	23	1.6	1.6	92.9
San andres y providencia	40	2.8	2.8	95.7
Sucre	61	4.3	4.3	100.0
Total	1413	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En orden de participación el departamento del atlántico con un 35.9% (507 de 1413); Bolívar con 22.5% (318 de 1413) y cesar con el 22.9% (324 de 1413) fueron los tres departamentos de la región caribe con mayor reporte de ausentismo laboral en docentes de educación física y deporte en el presente estudio; seguido por los departamentos de Córdoba (6%); Guajira (3.9%); Magdalena (1.6%); Sucre con 4.3% y San Andrés y providencia (2.8%). Lo que puede indicar que la proporción de habitantes es decisiva en cuanto al número de docentes y la relación de estos con el ausentismo en esta fase inicial del análisis del fenómeno objeto de estudio.

En la tabla 5, se puede observar como las áreas de trabajo en la formación de estudiantes en la asignatura de educación física y deportes:

Tabla 5. Distribución de eventos de ausentismo en docentes de educación física y deporte por área / proceso

	Área / Proceso			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
COORDINACION	3	0.2	0.2	0.2
PRIMARIA	326	23.1	23.1	23.3
SECUNDARIA	1084	76.7	76.7	100.0
Total	1413	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Respecto al área / proceso debe mostrarse que el área de docencia secundaria el 76.7% (1084 de 1413), presentó el mayor número de eventos de ausencias de docentes; mientras en el área de primaria presenta el 23.1% (326 de 1413), y el área de coordinación solo presentó un 0.2% (3 de 1413), respecto a las ausencias por distinto motivo.

Seguidamente se observa la tabla 6, que relaciona las entidades que atendieron y/o pagaron los cargos por ausentismo laboral de docentes de educación física y deporte:

Tabla 6. Distribución de eventos de ausentismo con relación a la empresa encargada del pago del ausentismo en docentes de educación física y deporte

	Empresa encargada del pago ausentismo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ARL	69	4.9	4.9	4.9
EMPRESA	596	42.2	42.2	47.1
EPS	654	46.3	46.3	93.3
NINGUNA	94	6.7	6.7	100.0
Total	1413	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Dentro de las empresas encargadas de pagar las ausencias de los docentes de educación física y deporte, son las Empresas promotoras de salud (EPS), con el 46.3% (654 de 1413), son las demandadas en este aspecto; mientras que las instituciones de educación a las que pertenecen los docentes 42.2% (596 de 1413), son las segundas pagadoras por concepto de ausentismo en eventos de menos de 3 días de ausencia de los educadores de esta a signatura. Se detecta un 6.7% (94 de 1413), por concepto de ausencias menores que no son asumidas. Finalmente, el 4.9% (69 de 1413), son cubiertas por las Administradoras de riesgos laborales (ARL) a las que han sido adscritos los educadores de educación física y deporte.

De manera importante las correlaciones de interés encontradas en este análisis de ausentismo son presentadas a continuación, mediante la tabla 7:

Tabla 7. Correlación entre genero/tipo de ausentismo/nivel de estrés /total ausencia en docentes de educación física y deporte

		Sexo	Tipo de ausentismo	Valoración del nivel de estrés según batería psicosocial	Total días de ausencia
Sexo	Correlación de Pearson	1	0.034	-0.022	0.012
	Sig. (bilateral)		0.206	0.400	0.660
	N	1413	1413	1413	1413
Tipo de ausentismo	Correlación de Pearson	0.034	1	0.012	-,257**

	Sig. (bilateral)	0.206		0.647	0.000
	N	1413	1413	1413	1413
Valoración del nivel de estrés según batería psicosocial	Correlación de Pearson	-0.022	0.012	1	-.055*
	Sig. (bilateral)	0.400	0.647		0.039
	N	1413	1413	1413	1413
Total días de ausencia	Correlación de Pearson	0.012	-.257**	-.055*	1
	Sig. (bilateral)	0.660	0.000	0.039	
	N	1413	1413	1413	1413

Fuente: Elaboración propia ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la presente tabla se demuestra la relación más fuerte, donde se indica que la correlación negativa moderada y altamente significativa entre tipo de ausentismo y total días de ausencia (-0.257 , $p < 0.001$). Esto implica que el tipo de ausentismo está relacionado con la cantidad de días de ausencia, de manera que a un cierto tipo de ausentismo (o un aumento en la categoría, si es ordinal) se le asocia una disminución en los días totales de ausencia. También indica un vínculo leve pero notable entre los niveles de estrés y los días libres (-0.055 , $p = 0.039$). El tamaño de esto es bastante pequeño, lo que implica que, si bien existe una conexión, tiene un efecto muy pequeño. Respecto a "Género", no revela ningún vínculo lineal estadísticamente significativo con ninguna de las otras tres variables. Este análisis de correlación mejora las tablas anteriores, presentando una descripción general de los vínculos directos y lineales entre estas variables particulares.

El hallazgo más destacado es la correlación negativa entre el "tipo de ausentismo" y el "total días de ausencia".

Tabla 8. Caracterización de distribución posterior para correlaciones por parejas

		Socioeconómico	Tipo de ausentismo	Área/ proceso
Socioeconómico	Posterior	Moda	-0.001	-0.034
		Media	-0.001	-0.034
		Varianza	0.001	0.001
	95% Intervalo creíble	Límite inferior	-0.053	-0.085
		Límite superior	0.050	0.018
		N	1413	1413
Tipo de Ausentismo	Posterior	Moda	-0.001	-0.354
		Media	-0.001	-0.353
		Varianza	0.001	0.001
	95% Intervalo creíble	Límite inferior	-0.053	-0.398
		Límite superior	0.050	-0.308
		N	1413	1413
Área/ proceso	Posterior	Moda	-0.034	-0.354
		Media	-0.034	-0.353
		Varianza	0.001	0.001
	95% Intervalo creíble	Límite inferior	-0.085	-0.398
		Límite superior	0.018	-0.308
		N	1413	1413

Fuente: Elaboración propia a. El análisis asume previas de referencia ($c = 0$).

Los vínculos relacionados con la faceta "socioeconómica" resultan ser bastante tenues y carentes de relevancia, lo que plantea la hipótesis de que esta faceta no muestra una conexión lineal robusta ni con el "tipo de ausentismo" ni con el "área/proceso". El descubrimiento más resaltante es la marcada conexión inversa entre el "tipo de ausentismo" y el "área/proceso" (cerca de -0.35). Este efecto es de magnitud discreta y su intervalo admisible no contiene el cero, lo que refuerza la existencia de un vínculo.

Integración con análisis previos

Consistencia del sexo y estado civil: Los análisis anteriores (ANOVA y correlaciones bayesianas y frecuentistas) revelaron de manera consistente que el "sexo" y el "estado civil" poseen efectos o vínculos muy sutiles o irrelevantes.

Departamental y Tipo de Ausentismo: La tabla bayesiana inicial ya había exhibido una conexión inversa importante entre "departamental" y "tipo de ausentismo" (-0.131). La nueva tabla ahora revela una conexión aún más pronunciada entre "tipo de ausentismo" y "área/proceso" (-0.353). Esto señala que tanto el departamento como el área/proceso pueden ser factores clave vinculados al tipo de ausentismo. Sería perspicaz entender el vínculo entre "departamental" y "área/proceso", dado que podrían ser variables vinculadas o hasta sobrepuestas.

La tabla de correlaciones de Pearson reveló una conexión inversa discreta entre "tipo de ausentismo" y "total días de ausencia" (-0.257). Esto, junto con la conexión entre "tipo de ausentismo" y "área/proceso", sugiere que el "tipo de ausentismo" es una faceta central que se vincula tanto con el "total días de ausencia" como con el "área/proceso".

Problema con Chi-cuadrado: La advertencia de recuentos esperados bajos en la prueba de chi-cuadrado sigue siendo una consideración importante para cualquier análisis que involucre variables categóricas con muchas categorías. Los análisis de correlación bayesiana, combinados con los resultados frecuentistas, sugieren que mientras variables como "sexo" y Socioeconómico tienen poco o ningún impacto lineal en las otras variables relacionadas con el ausentismo y el estrés, la variable "tipo de ausentismo" sí tiene relaciones significativas con "departamental", "total días de ausencia" y, muy notablemente, con "área/proceso". comprender cómo se definen y miden "tipo de ausentismo" y "área/proceso" sería fundamental para una interpretación práctica de estas correlaciones.

Tabla 9. Correlaciones

		Total días de ausencia	Días asumidos por la empresa	Agente causal	Académico
Total días de ausencia	Coefficiente de correlación	1.000	,466**	-,445**	-0.042
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.112
	N	1413	1413	1413	1413
Rho de Spearman	Días asumidos	,466**	1.000	-,288**	-0.006
	Por la empresa	0.000		0.000	0.821
	N	1413	1413	1413	1413
AGENTE CAUSAL	Coefficiente de correlación	-,445**	-,288**	1.000	0.020
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.445
	N	1413	1413	1413	1413
académico	Coefficiente de correlación	-0.042	-0.006	0.020	1.000
	Sig. (bilateral)	0.112	0.821	0.445	
	N	1413	1413	1413	1413

Fuente: Elaboración propia **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuertes relaciones con los días de ausencia: las variables "total días de ausencia" y "días asumidos por la empresa" están fuertemente correlacionadas positivamente entre sí, lo cual es de esperar.

Agente causal como factor importante: la variable "agente causal" muestra correlaciones negativas significativas y de magnitud moderada con "total días de ausencia" (-0.445) y "días asumidos por la empresa" (-0.288). esto sugiere que la naturaleza del agente causal está sistemáticamente relacionada con la duración del ausentismo y los días que la empresa asume. es crucial entender la codificación numérica de "agente causal" para una interpretación precisa de la dirección de estas relaciones.

Variable "académico" no relacionada: La variable "académico" no presenta correlaciones estadísticamente significativas con ninguna de las otras tres variables en esta tabla. Esto implica que el nivel académico (o la variable que represente "académico") no está linealmente asociado con los días de ausencia, los días asumidos por la empresa o el agente causal.

Integración con análisis previos y consideraciones finales

Consistencia de "total días de ausencia": ya en la tabla de correlaciones de Pearson, "total días de ausencia" mostró una correlación significativa con "tipo de ausentismo" (-0.257). Al observar los resultados

de Spearman, se observa que también existe un fuerte vínculo tanto con los "días aceptados por la empresa" como con el "agente causal". Esto refuerza la posición de los "días totales de ausencia" como un elemento crucial dentro de este conjunto de datos, mostrando una serie de relaciones notables.

Respecto a las variables categóricas, específicamente el "tipo de ausentismo" y el "agente causal", el uso de la rho de Spearman es adecuado si se les ha asignado algún orden numérico (por ejemplo, gramo, si los agentes o tipos causales poseen una determinada jerarquía). Si fueran puramente nominales sin orden, un análisis de chi-cuadrado (con las precauciones discutidas anteriormente si hay celdas con recuentos esperados bajos) o un ANOVA (si se compara una numérica con una nominal) serían más apropiados para establecer si hay diferencias significativas entre las categorías. Observadas estas correlaciones pueden tener en su conjunto una inferencia en el aspecto de los datos se demográficos y los factores relacionados con el ausentismo detectado en las cifras y las variaciones que muestran los datos estadísticos tratados en esta investigación.

Consistencia de "total días de ausencia": Ya en la tabla de correlaciones de Pearson, "total días de ausencia" mostró una correlación significativa con "tipo de ausentismo" (-0.257). Ahora, con los resultados de Spearman, vemos que también está fuertemente correlacionada con "días asumidos por la empresa" y "agente causal". Esto consolida a "total días de ausencia" como una variable central en este conjunto de datos, con varias relaciones significativas.

Discusión

En el desarrollo de los resultados respecto al área / proceso pudo mostrarse que el área de docencia secundaria el 76.7% (1084 de 1413) presentó el mayor número de eventos de ausencias de docentes; mientras en el área de primaria presenta el 23.1% (326 de 1413) y el área de coordinación solo presentó un 0.2% (3 de 1413) respecto a las ausencias por distinto motivo. Concordando en lo anterior al estudio realizado con docentes de educación física, recreación y docentes, se encontró que los hombres mostraron mayor prevalencia de desgaste emocional, mientras que las mujeres reportaron mayores niveles de desgaste físico. Además, el 60,4 % de los participantes tenían sobrepeso u obesidad. Esta afeción no discrimina; afecta a docentes de todas las disciplinas y niveles educativos por igual. Este fenómeno provoca un desgaste progresivo en la labor profesional, manifestándose a través de una notable pérdida de entusiasmo y compromiso y desencadena a su vez ausencias en el trabajo (Reyes et al., 2019).

Dentro de las empresas encargadas de pagar las ausencias de los docentes de educación física y deporte, son las EPS con el 46.3% (654 de 1413), las que atienden a los docentes 42.2% (596 de 1413), encargadas de atender las exigencias en salud de estos trabajadores (Angarita et al., 2024); por otro lado también se aprecian eventos donde a nivel nacional, la tasa general de ausentismo por cualquier condición en el sector educativo fue del 63.2% en 2016 y del 63.1% en el periodo evaluado, mientras que otros estudios registraron 296,366 casos de ausentismo laboral, con un aumento significativo de ausencias motivadas por incapacidades o licencias asociadas a la COVID-19 en 2020 y 2021. mientras las licencias no remuneradas (195.8 casos por cada 100 trabajadores) y las enfermedades de origen común fueron las principales causas de ausentismo en 2021 (ANDI, 2021).

Se demuestra la relación más fuerte, donde se indica que la correlación negativa moderada y altamente significativa entre tipo de ausentismo y total días de ausencia (-0.257, $p < 0.001$). Esto implica que el tipo de ausentismo está relacionado con la cantidad de días de ausencia, de manera que a un cierto tipo de ausentismo (o un aumento en la categoría, si es ordinal) se le asocia una disminución en los días totales de ausencia. También demuestra una relación débil pero significativa entre el nivel de estrés y los días de ausencia de (-0.055, $p = 0.039$). Para este caso se logra entender que en la ciudad de Cartagena este fenómeno asciendo solo al 4% desde 2019 y otro al 5.5%, llegando a un nivel de reprobación (8.8% en 2022) que pueden verse afectados por la ausencia de docentes (Cartagena como vamos, 2025). Pero también donde 8 de cada 10 situaciones de absentismo, fueron motivados por el contagio de enfermedades infectocontagiosas que pueden llegar al 20.6%; por otros motivos relacionados con la actividad del docente de educación física y deporte, de los cuales aún en menor proporción pueden llegar a patologías psiquiátricas con el 12.2% (Mateos, 2006).

Un descubrimiento clave es la marcada relación inversa que existe entre "índole del absentismo" y "zona o actividad" (cerca de -0.35). El efecto es de magnitud considerable, y dado que su rango probable no



abarca el cero, confirma con solidez dicha conexión. No obstante, se sabe que un ambiente motivacional centrado en la tarea se vincula con menor inquietud y una imagen corporal más positiva, mientras que un entorno orientado al ego produce efectos opuestos.

En docentes de educación Física, promoviendo así la práctica regular de actividad física, donde por culpa del aumento de estilos de vida sedentarios se perjudican a los docentes de educación física jóvenes, donde al dedicar más tiempo a la actividad física beneficia la autoestima, la condición física, el clima laboral y reduce los niveles de estrés (Melguizo et al., 2022).

Este estudio revela una correlación aún más fuerte entre "tipo de ausentismo" y "área/proceso" (-0.353). Esto sugiere que tanto el departamento como el área/proceso pueden ser factores importantes relacionados con el tipo de ausentismo. Sería interesante entender la relación entre "departamental" y "área/proceso", ya que podrían ser variables relacionadas o incluso superpuestas. Aunque contrariamente se ha identificado que existen investigaciones con tasas de lesiones estadísticamente significativas en el orden de 13.8 lesiones por cada 1000 actividades deportivas realizadas estas también reportaron cuatro lesiones por 1000 eventos en desarrollo y las lesiones en prácticas fueron en un número de 6 puntos 6 lesiones por cada 1000 estos eventos ocurrieron y fueron analizados en pre y post temporadas lo cual no se encontraron tasas de lesiones en juegos o prácticas de manera significativa que superarán las iniciales cifras mencionadas más del 50% de estos eventos tuvieron lugar en las extremidades inferiores afectando específicamente (Hootman et al., 2007).

correlación negativa moderada entre "tipo de ausentismo" y "total días de ausencia" (-0.257). Esto, junto con la correlación entre "tipo de ausentismo" y "área/proceso", indica que el "tipo de ausentismo" es una variable clave que se relaciona tanto con el "total días de ausencia" como con el "área/proceso". Entendido como válido que al ausentismo previsible y justificado demuestra que, aunque la empresa o institución sabe de las dificultades por el incremento de solicitudes de permisos que, aunque legales son perjudiciales por distintos motivos como enfermedades comunes con incapacidad laboral, accidentes de trabajo con baja laboral y los permisos no retribuidos donde el factor personal es crítico, aunque se considere que puede ser controlado (Espino et al., 2020).

El "agente causal" se destaca como bastante importante: Este elemento revela vínculos inversos notables y de tamaño decente con el "total de días perdidos" (-0.445) y también "días cubiertos por la firma" (-0.288). Esto sugiere lo que hay detrás de la ausencia suele estar relacionado con el tiempo que la persona está fuera y con lo que la empresa termina cubriendo. Saber cómo se numera el "agente causal" es realmente clave para comprender lo que realmente significan estos vínculos. Por lo tanto y en concordancia a resultados se entiende que la labor docente conlleva una serie de demandas físicas y emocionales que pueden desencadenar molestias musculoesqueléticas en quienes la ejercen. Afectan el bienestar del profesorado, sino que también pueden impactar su desempeño y calidad de vida. Se hace menester tomar en cuenta estas distintas observaciones, respecto a las exigencias en los relacionado con el factor de ausentismo motivo con los agentes desencadenantes del fenómeno objeto de estudio (Souza et al., 2022). Mientras que la variable "académico" no relacionada, aunque no presenta correlaciones estadísticamente significativas con las variables de interés se debe considerar que existen consideraciones donde un docente de educación física y deportes es más proclive a sufrir afectaciones de este tipo; sin embargo, en este estudio el nivel académico no está linealmente asociado con los días de ausencia, los días asumidos por la empresa o el agente causal. Donde los cambios de trayectoria laboral en docentes de educación física en áreas de primaria y secundaria, indican una escasa valoración en este en esta asignación por parte de los docentes, al esbozarse el 66.7% resalta no contar con apoyo administrativo y reducción de la confianza en un 61.9% al ser subvalorados como incompetentes en proporción de 57.1% y poca flexibilización de la cátedra en un 52.4% incidiendo desde las políticas institucionales hasta el desempeño del docente (Nemiña et al., 2021).

Conclusiones

Hay una conexión notable entre los días no trabajados: las métricas "total de días de ausencia" y "días cubiertos por la compañía" muestran una correlación positiva sustancial entre ellas, lo cual es predecible. El agente causal como elemento clave: la variable "agente causal" exhibe correlaciones negativas

notables y de tamaño moderado con "total de días de ausencia" (-0.445) y "días cubiertos por la compañía" (-0.288). Esto indica que el tipo de agente causal tiene una relación sistemática con la duración del ausentismo y los días que la compañía cubre.

Es crucial entender la codificación numérica de "agente causal" para una interpretación precisa de la dirección de estas relaciones. Respecto al estrato socioeconómico, fue el de nivel 2, el que contó con la mayor representación de docentes, donde el 58,4% (825 de 1413) pertenecían a este estrato; mientras que los estratos 1, 5 y 6 no tuvieron representación en el análisis de estrato socioeconómico.

El departamento del atlántico con un 35.9% (507 de 1413) presentó más eventos de ausentismo; mientras que el departamento de San Andrés y providencia (2.8%) fue el de menor reporte de ausencias. Conforme a la información trabajada el componente área / proceso indica que el área de docencia secundaria con el 76.7% (1084 de 1413) tiene el mayor número de ausentismos entre los docentes afectados; mientras que el área de coordinación solo presentó un 0.2% (3 de 1413), en relación a las ausencias por distinto motivo. En cuanto a los eventos atendidos por las EPS con el 46.3% atienden estas novedades; contrario al 4.9% de eventos (69 de 1413), las cuales son cubiertas por las ARL en los establecimientos de educadores de educación física y deporte. La relación moderadamente negativa observada entre el tipo de ausencia y el total de días perdidos (-0.257, $p < 0.001$) sugiere fuertemente que el ausentismo se relaciona con la cantidad de días de ausencia, mientras que la conexión entre los niveles de estrés y los días de ausencia es débilmente significativa (-0.055, $p = 0.039$).

Los factores socioeconómicos muestran consistentemente muy poca o ninguna significancia, lo que implica que esta variable no tiene una relación lineal con los tipos de ausentismo.

Las correlaciones de Pearson revelaron un vínculo moderadamente negativo entre el tipo de ausentismo y el total de días de ausencia (-0.257). Esto, junto con la correlación entre "tipo de ausencia" y "área / proceso", apunta a que el "tipo de ausencia" es una variable clave relacionada tanto con el "total de días de ausencia" como con el "área / proceso". Variables como el género y el nivel socioeconómico casi no tienen un efecto lineal sobre otras variables relacionadas con el ausentismo y el estrés. Los días totales de ausencia de la tabla de correlaciones de Pearson, tomando el total de días de ausencia, muestran una correlación significativa con el tipo de ausencia (-0.257), y los resultados de Spearman también muestran una correlación significativa con los días asumidos por la empresa y el agente causal, consolidando los días totales de ausencia como una variable central en este conjunto de datos, que tiene múltiples relaciones significativas.

Recomendaciones

Develada la relación existente en esta investigación entre un "agente causal" y el fenómeno del ausentismo, debe considerarse para el futuro, que instituciones educativas en los distintos departamentos del Caribe colombiano, realicen un esfuerzo humanizado por decodificar y entender a fondo la naturaleza de estos agentes que afectan a los docentes de educación física y deportes. Continuar con la gestión de estos datos para abordar de manera cualitativa el fenómeno y conocer mediante instrumentos de sensibilización los factores desencadenantes del problema del ausentismo docente a través de entrevistas, grupos focales y encuestas anónimas que permitan explorar las vivencias de los docentes para comprender las razones subyacentes a cada "agente causal". Esto permitirá ir más allá de las estadísticas, identificando los factores humanos que impactan su bienestar.

Desarrollo de intervenciones planificadas en pro de acciones individualizadas para abordar las necesidades específicas de los docentes desde el componente psicológico hasta análisis pormenorizado de la realidad laboral. En los departamentos con mayor incidencia del fenómeno de ausentismo como Atlántico y en las instituciones con alta representación de docentes de secundaria, procurar la creación de espacios de diálogo con los educadores identificar causas ocultas o pasadas por alto en los diagnósticos administrativos y así rediseñar estrategias que mejoren la condición actual de los ausentes por distinta causa.

Fortalecimiento en la articulación entre la empresa de educación en los distintos departamentos de EPS y ARL, para así mejorar la cobertura en la atención de las contingencias de ausentismo laboral por distintas causas, para así recibir la atención pertinente y evitar la proliferación de ausentismo no justificado, con procesos más ágiles para la calificación y gestión de los eventos del mencionado problema.

Agradecimientos

Al programa de Maestría en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad San Buenaventura sede Cartagena, por el acompañamiento durante el proceso investigativo de la temática tratada en este artículo.

Financiación

Este proyecto fue financiado con recursos de la Maestría en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad San Buenaventura sede Cartagena.

Referencias

- Alsalhe, T. A., Chalhaf, N., Guelmami, N., Azaiez, F., & Bragazzi, N. L. (2021). Prevalencia del síndrome de burnout ocupacional y sus determinantes en el profesorado de educación física: una revisión sistemática y un metaanálisis. *Frontiers in Human Neuroscience*, 15, 553230. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
- Andrieieva, O., Blystiv, T., Byshevets, N., Moseychuk, Y., Balatska, L., Liasota, T., et al. (2022). Evaluación del impacto de las actividades al aire libre en instalaciones de ocio en la actividad física de escolares de 15 años durante la pandemia de COVID-19. *Journal of Physical Education and Sport*, 22, 1839–1847. <https://doi.org/10.7752/jpes.2022.08231>
- Angarita, A., Bedoya, S., & Álzate, M. (2024). Perfil de absentismo de trabajadores de una empresa colombiana del sector retail. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 33(4), 435-448. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602024000400008&lng=es
- Arteaga, C. M. M., & Jara, L. E. H. (2023). Políticas educativas y calidad de la educación en básica secundaria: tendencias investigativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4591-4602. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4784
- Backman, E., & Barker, D. M. (2020). Replanteando el conocimiento pedagógico del contenido para el profesorado de educación física: implicaciones para la formación del profesorado de educación física. *Pedagogía de la Educación Física y el Deporte*, 25(5), 451–463. <https://doi.org/10.1080/17408989.2020.1734554>
- Barón, D. R., Sánchez, N. B., Ruiz, F. R., et al. (2023). Exposición solar ocupacional en el profesorado de Educación Física de Educación Primaria y Secundaria de Andalucía, España. *Journal of Cancer Education*, 38(4), 1157-1162. <https://doi.org/10.1007/s13187-022-02242-z>
- Béjar Tinoco, V., Madrigal Moreno, F., & Madrigal Moreno, S. (2025). Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 3022-3032. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3555>
- Berón, E. A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información Tecnológica*, 32(2), 11-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Cartagena como vamos. (2025). Deserción, reprobación, repitencia y cobertura neta, los retos en educación para la próxima Administración de Cartagena. Fecha de acceso: 2 de julio de 2025. <https://cartagenacomovamos.org/desercion-reprobacion-repitencia-y-cobertura-neta-los-retos-en-educacion-para-la-proxima-administracion-de-cartagena/>

- Cervantes Domínguez, A., Molina González, S., García Ponzón, A. M., Toro Pimienta, L., Escobar Blanco, Y., & Mercado-Caruso, N. (2022). Análisis del nivel de productividad por ausentismo en las empresas. Revisión de la literatura. *Boletín de Innovación, Logística y Operaciones*, 4(1), 1-16. <https://doi.org/10.17981/bilo.4.1.2022.04>
- Chamba-Armijos, J. E., & Sánchez-Morales, Y. P. (2024). Ausentismo laboral en docentes desde la percepción de los rectores de instituciones educativas del régimen oficial del Departamento de Sucre. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 14(2), e11511. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/11511/12349
- Colombia. Congreso de la República. (2002). Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único. *Diario Oficial No. 44.700*.
- Colombia. Congreso de la República. (2004). Ley Orgánica de Servicio Público (Ley 909 de 2004). Bogotá: Congreso de la República de Colombia. Recuperado el 8 de julio de 2025 de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14098>
- Díaz, M. E. S. (2022). Inclusión educativa y educación inclusiva en las prácticas pedagógicas de Educación Física. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 26(285).
- Douelfiqar, I., El Madhi, Y., Soulaymani, A., El Wahbi, B., & El Faylali, H. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales en el profesorado de secundaria de Marruecos. *Revista Internacional de Pedagogía e Ingeniería (iJEP)*, 13(3), 54-67. <https://doi.org/10.3991/ijep.v13i3.36521>
- Dvořáková, K., García Valladares, L., Butzer, B., Lange, C., & Greenberg, M. (2024). Efectividad de un programa de desarrollo profesional basado en la atención plena para docentes de primaria en la República Checa: Un estudio cuasiexperimental. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 21(12), 1669. <https://doi.org/10.3390/ijerph21121669>
- Eirín Nemiña, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez Rodríguez, J. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego (The reasons for changing jobs among Physical Education teachers in the Galician context). *Retos*, 41, 153-161. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.81815>
- Escrivá-Boulley, G., Guillet-Descas, E., Aelterman, N., Vansteenkiste, M., Van Doren, N., Lentillon-Kaestner, V., et al. (2021). Adopción del Cuestionario de Situación Escolar para Examinar los Estilos Motivadores y Desmotivadores del Profesorado de Educación Física mediante un Enfoque Circumplejo. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7342. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147342>
- Espino-Porrada, C., Luna-López, M., Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E., Brito-Cerino, M., & Gómez-Jurado, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Universitaria*, 317-327.
- Gallagher, K. M., & Callaghan, J. P. (2015). Early static standing is associated with prolonged standing-induced low back pain. *Human Movement Science*, 44, 111-121. <https://doi.org/10.1016/j.humov.2015.08.019>
- García, A. (2018). Riesgos laborales en docentes de educación física. *Revista de Educación Física y Deporte*, 37(2), 123-135.
- Hootman, J. M., Dick, R., & Agel, J. (2007). Epidemiology of collegiate injuries for 15 sports: summary and recommendations for injury prevention initiatives. *Journal of Athletic Training*, 42(2), 311-319. PMID: 17710181; PMCID: PMC1941297.
- Ji, X., Zheng, S., Cheng, C., Cheng, L., & Cronin, L. (2022). Desarrollo y evaluación psicométrica de la versión china de la escala de habilidades para la vida en educación física. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 5324. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095324>
- Kovač, M., Leskošek, B., Hadžić, V., & Jurak, G. (2013). Injuries among Slovenian physical education teachers: a cross-sectional study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 19(1), 87-95. <https://doi.org/10.1080/10803548.2013.11076968>
- Langnes, T. F., & Walseth, K. (2023). Esto es lo que aprendí sobre el cuerpo en las redes sociales: Experiencias de Pete Students con la presión corporal y la positividad corporal. *Sport, Education and Society*, 28, 253-271. <https://doi.org/10.1080/13573322.2021.2022642>
- Lee, D. J. (2021). Relaciones entre el grado de participación en actividad física, la claridad del autoconcepto y el estrés por COVID-19 en adolescentes. *Salud*, 9(4), 482. <https://doi.org/10.3390/healthcare9040482>

- Levorato, A. F. M., Andrade, S. M., Andrade, G. F., & Giroto, E. (2023). Job satisfaction and absenteeism among Brazilian teachers. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(3), e20231054. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-1054>
- Lipponen, H., Hirvensalo, M., & Salin, K. (2022). Bienestar laboral de los profesores de educación física de mayor edad y sus desafíos. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 14250. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114250>
- Lozano Tovar, Y. (2020). La retención de personas en el ministerio del TIC y el absentismo laboral [Trabajo de grado de especialización, Fundación Universidad de América]. Disponible en: <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8386>
- Lungu, S., Rangel Mayor, L. A., & Gómez Cardoso, Á. L. (2012). El proceso de superación del licenciado en Educación Física. *EFDeportes.com, Revista Digital*, 17(175). <https://www.efdeportes.com/efd175/superacion-del-licenciado-en-educacion-fisica.htm>
- Markelj, N., Kovač, M., Leskošek, B., & Jurak, G. (2024). Occupational health disorders among physical education teachers compared to classroom and subject specialist teachers. *Frontiers in Public Health*, 12, 1390424. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1390424>
- Mateos Martín, M. P. (2006). Dolencias profesionales del profesorado de Educación Física. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 6(23), 155-164. Disponible en: <http://cdeporte.rediris.es/revista/revista23/artdolencias.htm>
- Melguizo-Ibáñez, E., Zurita-Ortega, F., Ubago-Jiménez, J. L., Puertas-Molero, P., & González-Valero, G. (2022). Clima motivacional, ansiedad y autoconcepto físico en profesores de educación física en formación: un modelo explicativo del tiempo dedicado a la práctica de la actividad física. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 19(19), 12812. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912812>
- Mejía Manrique, A., Sialer Gesto, R. J. M., Fernández Alvarado, J. C., & Rojas Torres, C. B. (2024). Políticas Públicas y Desempeño Docente en Instituciones de Educación. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(2), 12-19. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.500>
- Miranda Paredes, G. M., Sailema Torres, M., Cueva Fernández, L. M., Monar Mantilla, G. C., & Zapata Herrera, M. C. (2025). Promoción de la diversidad en la clase de educación física: un enfoque inclusivo. *Revista InveCom*, 5(2), e502056. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13731262>
- Murillo Fuentes, A., Ramírez Macías, G., Sanchís Ramírez, J. P., & Palacios Rodríguez, F. (2013). Satisfacción de docentes-responsables de la gestión deportiva en centros escolares andaluces (Satisfaction of teachers-managers of sport at Andalusian schools). *Retos*, 24, 85-90. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i24.34533>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Directrices de la OMS sobre Actividad Física y Comportamiento Sedentario. Ginebra. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337001/9789240014886-eng.pdf>
- Pascual Galiano, M. T., Vega Ramírez, L. M., & Ávalos Ramos, M. A. (2023). Rol del Profesorado de Educación Física en la Práctica de Actividad Física-Deportiva Extraescolar según Estudiantes Universitarios (Role of Physical Education Teachers on the Practice of Out-Of-School Physical-Sports Activity according to University Students). *Retos*, 49, 314-321. <https://doi.org/10.47197/retos.v49.97631>
- Patiño Pinto, Y., & Cárdenas Jiménez, Á. (2021). Análisis de condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el absentismo laboral de los teletrabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020 [Trabajo de grado de especialización, Corporación universitaria Unitec]. Disponible en: <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/822>
- Reyes-Oyola, F. A., Palomino-Devia, C., & Aponte-López, N. W. (2019). Burnout syndrome, body mass index and other factors related to the practice of physical education teachers in Ibagué, Colombia. *Biomedica*, 39(3), 537-546. <https://doi.org/10.7705/biomedica.4282>
- Roccliffe, P., O'Keeffe, B. T., Sherwin, I., Mannix-McNamara, P., & MacDonncha, C. (2023). School-based physical education, physical activity and sports provision: A concept mapping framework for evaluation. *PLoS One*, 18(6), e0287505. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287505>
- Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉENDO*, 23(1), 71-77. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Sandmark, H. (2000). Musculoskeletal dysfunction in physical education teachers. *Occupational and Environmental Medicine*, 57(10), 673.

- Secretaría de Educación Distrital (SED) de Cartagena de Indias. (2025). Circular AMC-CIR-000128-2025 – Cronograma revisión de reportes de novedades año 2025 - SED Cartagena. Fecha de acceso: 2 de julio de 2025. <http://www.sedcartagena.gov.co/circular-amc-cir-000125-2025-cronograma-revision-de-reportes-de-novedades-ano-2025/>
- Secretaría de Educación de Bogotá Distrito Capital. (2025). Bogotá tuvo el porcentaje más bajo de todo el país de inasistencia escolar durante la pandemia. Fecha de acceso: 2 de julio de 2025. https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/noticia/bogota-tuvo-el-porcentaje-mas-bajo-de-todo-el-pais-de-inasistencia-escolar
- Secretaria de educación Bogotá Distrito Capital. (2025). Directivos Docentes, Direcciones Locales y Oficina De Personal de: subsecretaría de gestión institucional fecha - secretaria de educación de Bogotá. Fecha de acceso: 2 de julio de 2025. https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/2024-03/circular_04_29_febrero_2024_reporte_ausentismo_laboral_no_justificado.pdf
- Sierra, J. J. A., Álvarez García, S. J. M., & Luna, R. J. (2024). Ausentismo laboral en docentes desde la percepción de los rectores de instituciones educativas del régimen oficial del Departamento de Sucre. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 14(2), e11511. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2024.11511>
- Sociedad Internacional para la Actividad Física y la Salud. (2021). Ocho inversiones que funcionan para la actividad física. <https://www.ispah.org/wp-content/uploads/2020/11/English-Eight-Investments-That-Work-FINAL.pdf>
- Souza, J. M., Tebar, W. R., Delfino, L. D., Tebar, F. S. G., Gobbo, L. A., Pinto, R. Z., et al. (2022). Relationship between physical activity domains and musculoskeletal disorders in public school teachers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 92, 103379. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2022.103379>
- Suarez Egoávil, C. A. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364-371. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>
- Taclia. (2024, 28 de octubre). Absentismo y ausentismo: Diferencias, tipos, causas y estrategias para reducirlo. <https://www.taclia.com/blog/absentismo-ausentismo-diferencias>
- Velandia Zambrano, V., Cuevas Rodriguez, G., & Salvador Soler, N. (2022). Calidad de vida de docentes de Chile y Colombia durante la pandemia de Covid-19 (Quality of life of teachers from Chile and Colombia during the Covid-19 pandemic). *Retos*, 45, 978-985. <https://doi.org/10.47197/retos.v45i0.92277>
- Velásquez Pinilla, B., Hernández Castillo, B. E., Polo Alvarado, B. E., Gómez Cristancho, C. E., Rodríguez Correa, C., Parra Mejía, D., et al. (2020). Absentismo laboral, reintegro y rehabilitación. Primera edición. Bogotá: Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Disponible en: https://medicinadeltrabajo.org/revista_absentismo/
- Wei, Y. (2025). A study on the influence of physical education teachers' teaching beliefs and attributions of teaching success and failure on their effective teaching behaviors. *PLoS One*, 20(4), e0321137. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0321137>
- Woods, C., Volf, K., Kelly, L., Casey, B., Gelius, P., Messing, S., et al. (2021). Evidencia del impacto de las políticas en los resultados de la actividad física en el ámbito escolar: Una revisión sistemática de la literatura. *Journal of Sport and Health Science*, 10(3), 263-276. <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2021.01.006>
- Yang, J. (2021). Aplicación de la teoría de la atribución desde una perspectiva multidisciplinaria. *Revista de Estudios Occidentales*, 6(6), 49-51. <https://doi.org/10.16721/j.cnki.cn61-1487/c.2021.06.016>

Datos de los/as autores/as y traductor/a:

Elías Alberto Bedoya Marrugo	ebedoya@tecnologicocomfenalco.edu.co	Autor
Claudia Elvira Bermúdez Patiño	claudia.bermudez@usbctg.edu.co	Autora
Carlos Mario Villadiego Humanez	carlosmvilladiegoh@gmail.com	Autor
Kelly Alejandra González Hernández	kellygonzalez31@hotmail.com	Autora
Omar Enrique Lujan Monsalve	loyalty315@hotmail.com	Traductor

