

## **RESULTADOS PRELIMINARES DEL ESTUDIO DEL ABSENTISMO DEL PROFESORADO EN LOS CENTROS PÚBLICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA**

José J. García Clavel  
jjgarvel@um.es  
Universidad de Murcia

### **Abstract**

Este trabajo es una primera aproximación al estudio del fenómeno del absentismo del profesorado en la Región de Murcia. Disponemos de información sobre las causas que provocaron las ausencias de los profesores. En la Región de Murcia, las causas varían significativamente de uno a otro distrito educativo. Estudiando uno de esos distritos, observamos que a su vez existen diferencias relevantes según las características del centro.

## 1. Introducción:

El absentismo laboral o ausencia al trabajo es desde hace tiempo uno de los problemas a los que se enfrenta el sistema público y, en general, cualquier empresa (Steel 2003). Podríamos definirlo, siguiendo a Cascio (2003), como “*any failure of an employee to report for or to remain at work as scheduled, regardless of reason*”.

En el mundo de la educación el problema se agrava considerablemente. Estudios en varios países señalan que la tasa de absentismo (entendida como el número de días de trabajo sobre el número potencial de días de trabajo al año) es de 2.85% en Canadá (Schaefer, 2000), 4.8% en Estados Unidos (Jacobson, 1991), y un 6-9% en Israel (Globerson y Ben-Yshai, 2002). En países en vías de desarrollo, hay un estudio reciente del Banco Mundial, que verá pronto la luz en el *Journal of Economics Perspectives* titulado: “*Missing in action: Teacher and Health Worker Absence in Developing Countries*”, en el que se recogen los resultados de la observación, durante varios años en India, Bangladesh, Ecuador, Indonesia, Perú y Uganda. El estudio consistió en comprobar, si las personas que se suponía que debían estar en las escuelas o centros de salud, estaban realmente. Para ello, sin avisar previamente, los encuestadores se presentaban en los lugares indicados. Los resultados, recogidos sumariamente en el Cuadro 1, muestran la magnitud del problema, ya señalado, para el caso de la India, por uno de los Nobel de ese país, Amartia Sen en 2002<sup>1</sup>, así como en Kremer, M. et al. (2004)

Cuadro 1: Porcentaje de profesores que estaban ausentes en su trabajo en las 2 visitas

	0veces	1vez	2veces
Bangladesh	73.4%	23.5%	3.2%
Ecuador	82.8%	6.9%	10.4%
India	49.1%	32.7%	18.3%
Indonesia	67.7%	27.5%	4.8%
Perú	81.0%	17.3%	1.7%
Uganda	63.0%	29.6%	7.4%

Fuente: Chaudhury et al. (2005)

En países desarrollados también se han hecho estudios, y por ejemplo en Inglaterra, un estudio de la *School Advisory Service* señalaba que en los últimos cinco años había crecido

<sup>1</sup> Sen, Amartya, 2002: “Praitichi Education Report: an introduction.” <http://www.amartyasen.net/praitichi.htm>

un 11%, y sólo las bajas atribuibles al stress, la ansiedad y la depresión, habían supuesto unas pérdidas al sistema educativo de 19 millones de libras y más de 213.300 días.

Al margen del coste económico (por ejemplo unos 19 millones de libras anuales para el caso de Gran Bretaña), los efectos del absentismo en el profesorado son importantes desde el punto de vista de la correspondiente Consejería de Educación. En primer lugar, se produce un aumento del trabajo en Personal, por tener que proveer un sustituto, en el caso de bajas por más de una semana. Además, en los casos más frecuentes, consistentes en ausencias breves, de las que no se deriva actuación de la consejería para suplir la ausencia, se producen tensiones en el centro entre los compañeros, y se dificulta la planificación del trabajo ordinario. Por su parte, para MUFACE o la Seguridad Social, les supone en los casos de baja por enfermedad, soportar los gastos de la asistencia sanitaria, en su mayoría cubierta por la asistencia privada, aunque con repercusión económica en los Presupuestos Generales del Estado. Finalmente, se crea un evidente perjuicio en los alumnos y el sistema público de enseñanza. Hay estudios (Woods y Montagno, 1997) que han medido el efecto en el rendimiento académico de los estudiantes del absentismo del profesorado, así como la relación de éste con el propio absentismo del alumnado (Ehrenberg et al., 1989).

La Consejería de Educación de la Región de Murcia está interesada en un estudio de las causas del absentismo entre el profesorado, con la esperanza de poder predecir, y en lo posible paliar, los efectos que este fenómeno causa anualmente en su planificación. Un estudio reciente (junio 2005), llevado a cabo por la Inspección de Educación de dicha Consejería, sobre el absentismo “declarado” en los meses de octubre y noviembre de 2004 en los cinco distritos en los que se divide la Comunidad Autónoma nos servirá como punto de partida.

En el citado informe se recoge toda la información sobre las ausencias del profesorado en los colegios públicos de infantil y primaria (CEIP), Institutos de Educación Secundaria (IES), Centros de Enseñanza de régimen especial (Resp.) y Centros de Educación Permanente de Adultos (CEPA), por los diferentes apartados que contempla la normativa vigente en la Comunidad Autónoma<sup>2</sup>.

Oficialmente las causas de justificación de las faltas son siete:

- A: Licencia por enfermedad; Licencia por matrimonio; Licencia por embarazo; Licencia por estudios; Licencia por asuntos propios.

---

<sup>2</sup> Ley 30/84 de 2 de agosto, Decreto Legislativo 1/2001 de 26 de Enero y Decreto 27/1990, de 3 de mayo.

- B: Nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado; Por traslado de domicilio, funciones sindicales, concurrencia a exámenes finales, lactancia y guarda legal
- C: Deber inexcusable de carácter público o personal
- D: Visita médica
- E: Baja por enfermedad de 1 a 3 días
- F: Huelga (conlleva reducción de haberes)
- G: Otros motivos

Por lo que hemos podido comprobar, se trata de una clasificación equivalente a las que existe en otras Comunidades Autónomas. En ocasiones varían los días de permiso o baja que se conceden por cada causa, o el modo en que se ha de “probar” que se está en alguna de las situaciones señaladas, pero en general el hecho del que nace el derecho a ausentarse es equivalente. Por ejemplo, por “traslado de domicilio” en Murcia se dispone de 1 día natural, en Aragón también, pero por causa justificada pueden ser hasta 3 días, en Valencia dos días naturales consecutivos aportando justificante acreditativo, en Madrid dos días, en Andalucía 2 días si es en la misma localidad y 3 si es en localidad distinta, etc.

## 2. Desarrollo:

Disponemos por tanto de la información referente a las bajas registradas durante los meses de octubre y noviembre de 2004. Los datos hacen referencia no sólo a profesores ausentes, sino también a número de sesiones lectivas y complementarias que se han perdido por la ausencia de dichos profesores. En el Cuadro 2 se recoge, para el caso de profesores, el porcentaje de ausencias en cada una de los distritos, por cada una de las causas anteriormente indicadas.

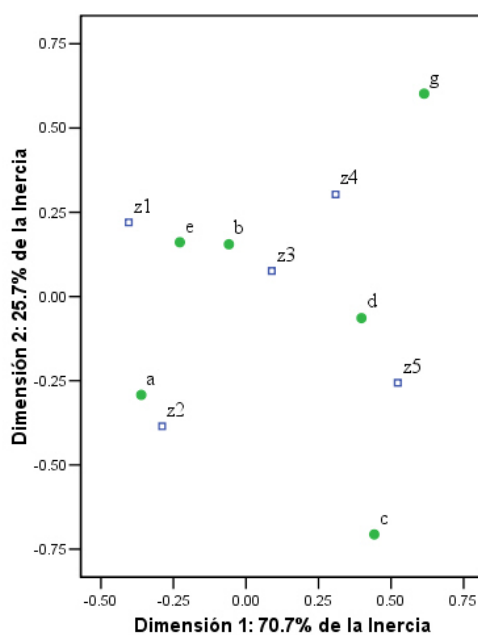
Cuadro 2: Causa de Absentismo y Zona

Causa	A		Zona					Total
			1	2	3	4	5	
A	Recuento		584	636	590	339	312	2461
	% de zona		18.7%	21.8%	16.3%	15.1%	15.1%	17.6%
B	Recuento		267	213	295	174	157	1106
	% de zona		8.5%	7.3%	8.2%	7.8%	7.6%	7.9%
C	Recuento		94	149	168	91	133	635
	% de zona		3.0%	5.1%	4.7%	4.1%	6.4%	4.5%
D	Recuento		703	697	973	662	691	3726
	% de zona		22.5%	23.9%	26.9%	29.5%	33.4%	26.7%

E	Recuento	1349	1089	1347	823	671	5279
	% de zona	43.1%	37.3%	37.3%	36.7%	32.5%	37.8%
F	Recuento	9	32	6	0	1	48
	% de zona	.3%	1.1%	.2%	.0%	.0%	.3%
G	Recuento	117	88	182	154	102	643
	% de zona	3.7%	3.0%	5.0%	6.9%	4.9%	4.6%
Nj	Recuento	6	14	50	1	0	71
	% de zona	.2%	.5%	1.4%	.0%	.0%	.5%
Total	Recuento	3129	2918	3611	2244	2067	13969
	% de zona	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Para analizar estos resultados globales emplearemos el Análisis de Correspondencias (Greenacre, 1984) que está perfectamente indicado para analizar tablas de contingencia como las del Cuadro 2. Por razones de espacio nos limitamos a ofrecer en esta comunicación el resultado final, pasando por alto los resultados parciales obtenidos. Descontando los efectos de los grupos F (huelga) y Nj (ausencias no justificadas) que necesitan un tratamiento aparte, para el resto de causas el Gráfico 1 contiene el 96.4% de la información inicial:

Gráfico 1: Análisis de Correspondencias del Cuadro 2



Como se puede observar, las zonas 1 y 2, que son las más próximas a Murcia están a la izquierda del gráfico y en ellas tienen relativamente más peso como causa de absentismo entre los profesores los motivos A y E. Las zonas 4 y 5 están más lejanas de la capital, y quizás por eso es más habitual ausentarse por los motivos G (Otros motivos) y sobre todo C y D (respectivamente “deber inexcusable de carácter público o personal” y “visita médica”). Como es evidente, en todas las zonas pesa por igual la causa B: nacimiento de un hijo,

lactancia... y así queda recogido en el Análisis de Correspondencias, al encontrarse la causa B prácticamente en el centro del gráfico.

Avanzando en el estudio, hemos tomado la información referida al Distrito 1 como banco de pruebas, de cara a perfilar el diseño que luego aplicaremos al total de la muestra. Las variables relevantes son el número de profesores, el número de sesiones lectivas que en teoría les corresponde impartir, y el número de sesiones complementarias. Los resultados estadísticos descriptivos básicos están en el Cuadro 3.

Cuadro 3: Estadísticos Descriptivos Básicos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
NPro	119	2.16	137.62	26.3173	22.81451
NseL	128	0	2477	525.13	413.314
NseC	128	0	1239	171.79	216.281

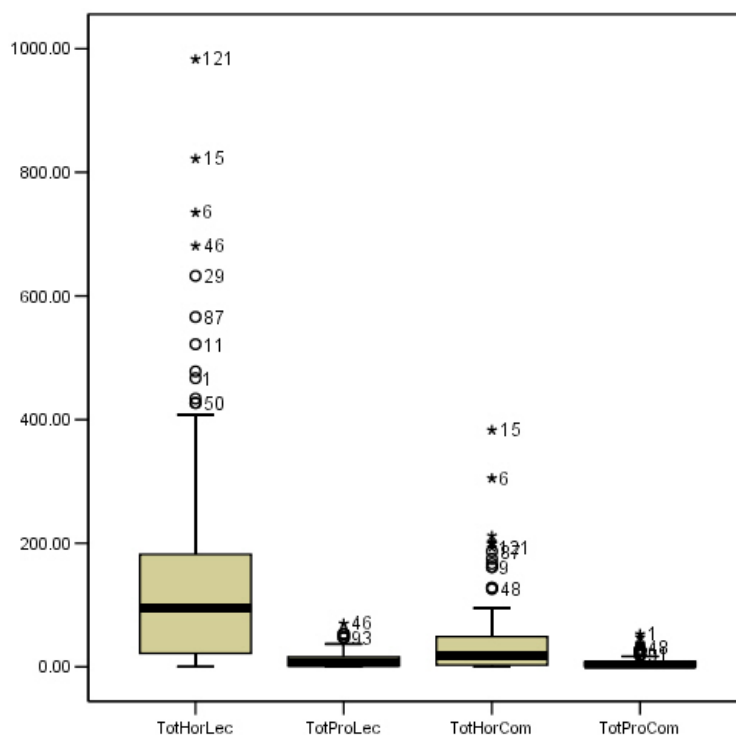
Correlaciones

		NPro	NseL	NseC
Número de Profesores	Correlación de Pearson	1	.982(**)	.980(**)
	Sig. (bilateral)		.000	.000
	N	119	119	119
Número de Sesiones Lectivas	Correlación de Pearson	.982(**)	1	.923(**)
	Sig. (bilateral)	.000		.000
	N	119	128	128
Número de Sesiones Complementarias	Correlación de Pearson	.980(**)	.923(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	
	N	119	128	128

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

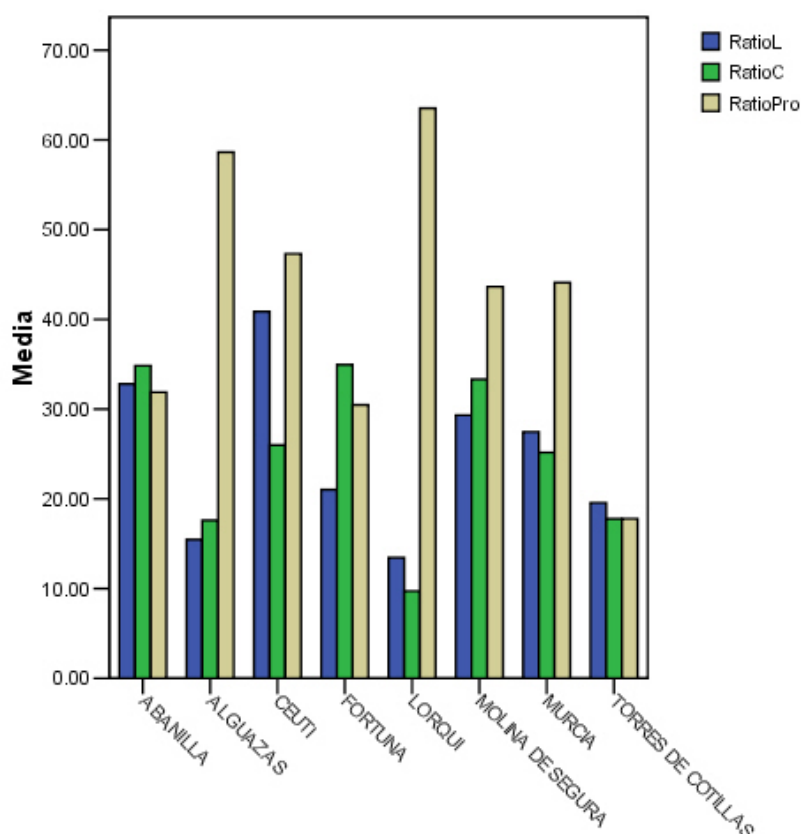
Sobre ese total máximo posible hemos calculado las siguientes variables: TotHorLec y TotHorCom, que recogen el total de horas perdidas, por las diferentes causas, en sesiones lectivas y complementarias, respectivamente. Y TotProLec y TotProCom, que recogen la misma información, pero medida desde la óptica del profesorado ausente. En el Gráfico 2 hemos recogido, para los centros de enseñanza del Distrito 1, los diagramas de caja de las cuatro variables. Como se puede observar, algunos centros están muy fuera de los rangos habituales y son claramente outliers.

Gráfico 2: Diagrama de caja de las variables relevantes



Sin embargo, no todos los centros tienen el mismo número de profesores, por lo que hemos generado una variable relativa que tenga en cuenta la situación de partida. A esas nuevas variables las hemos llamado RatioL (cociente entre las sesiones lectivas perdidas, dividido por el total de sesiones lectivas posibles); RatioC y RatioP (que sería el cociente entre el total de profesores ausentes y el total de profesores disponibles). Un sencillo cálculo de la media de cada una de esas variables para cada uno de los municipios que componen la Zona 1, obtenemos los resultados que se recogen en el Gráfico 3. Es evidente que hay claras diferencias entre uno y otro municipio. Por ejemplo, tanto los municipios de Alguazas como el de Lorquí, tienen una cifras de absentismo de sus profesores muy por encima de los demás. Un posterior estudio del caso con los inspectores de la Consejería nos permitirá estudiar estos casos extremo.

Gráfico 3: Medias, por municipio, de las variables RatioC, RatioL y RatioP



Finalmente, una vez comprobado que la variable RatioP sigue una distribución normal, hemos realizado diferentes anova para tratar de determinar que factores producen diferencias significativas. Uno de ellos, por ejemplo, es el municipio. En efecto, en el Cuadro 4 podemos observar los resultados obtenidos:

Cuadro 4: ANOVA de la variable RatioPro. Factor explicativo: Municipio  
RatioPro

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	20957.343	7	2993.906	4.369	.000
Intra-grupos	82231.906	120	685.266		
Total	103189.249	127			

Si ahora utilizamos como factor el tipo de centro educativo que se trate, obtenemos el resultado señalado en el Cuadro 5. De nuevo estamos ante un factor que influye en el valor medio de la Ratio de Profesores.

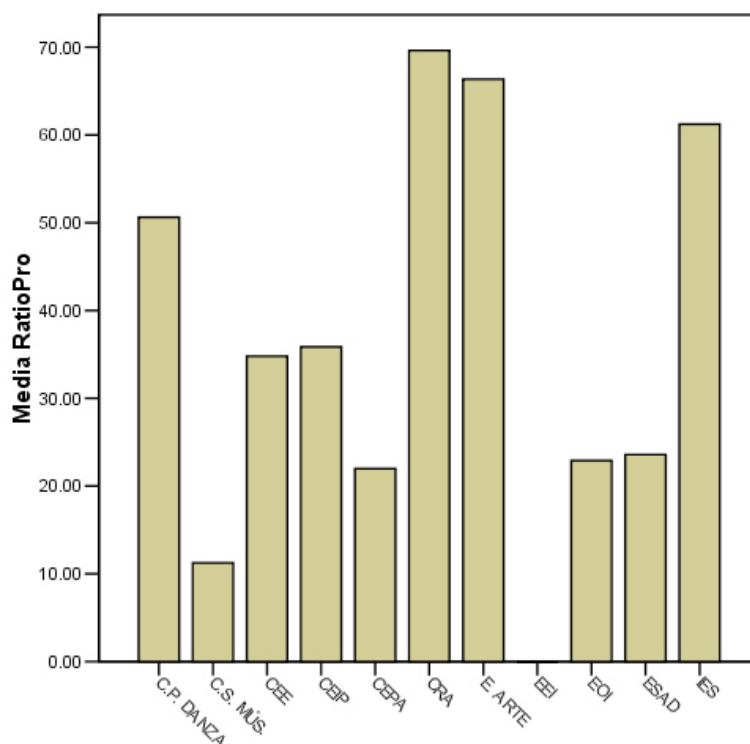
Cuadro 5: ANOVA de la variable RatioPro. Factor explicativo: Tipos de Centros

RatioPro

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	19304.453	10	1930.445	2.693	.005
Intra-grupos	83884.796	117	716.964		
Total	103189.249	127			

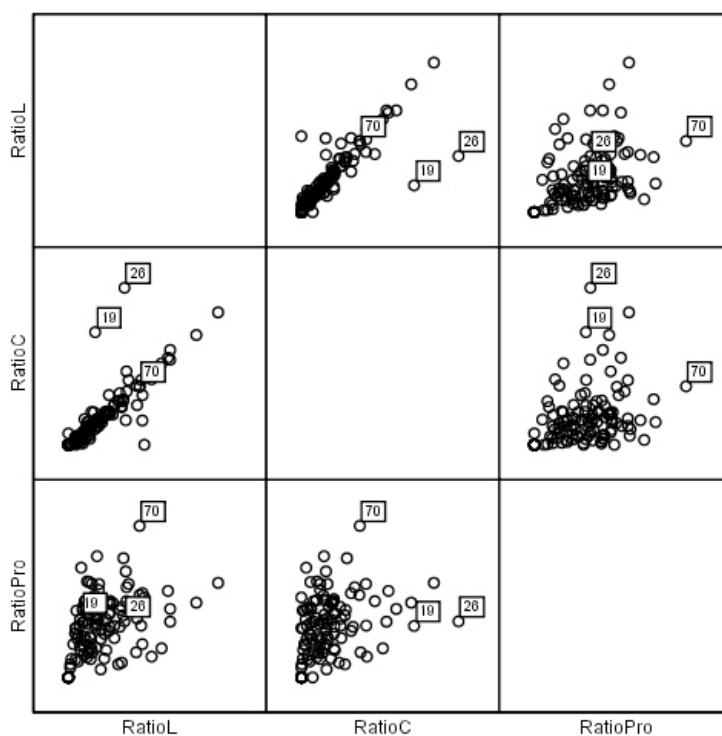
De hecho, las medias son bastante diferentes, como se observa en el Gráfico 4:

Gráfico 4: Media, por tipo de Centro Educativos de la RatioPro



Además, es interesante comprobar que ya no es tan directa la correlación entre el número de profesores y las horas lectivas perdidas como aparecía en el Cuadro 2, lo que deja abierta la posibilidad de un estudio posterior de las anomalías que se detectan por ejemplo en el Gráfico 4: hay algunos centros (el 19, el 26 y el 70 de nuestra base de datos) con un comportamiento anómalo.

Gráfico 5: Dispersión entre las tres variables relativas



Con todo esto, sin embargo, no estamos más que iniciando el estudio del problema. Nuestro objetivo final es ser capaces de predecir el absentismo del profesorado a partir de las variables demográficas que caracterizan al profesorado Brooke (1986) y Price (1995). Para ello emplearemos otro tipo de variables y otro nivel de desagregación. Las unidades dejan de ser los centros de enseñanza y pasan a ser los profesores que se ausentan. Y para cada uno de ellos disponemos de información sobre su edad, género, antigüedad en el puesto, etc.

Confiamos en disponer de los resultados para la próxima reunión de AEDE y, en cualquier caso, cualquier sugerencia será bienvenida.

### 3. Conclusiones

El absentismo del profesorado preocupa en los organismos gestores del Sistema Educativo. En España, el profesorado está obligado a invocar un número limitado de causas para justificar su ausencia. En cada una de las Comunidades Autónomas dichas causas generan derechos similares, aunque hay diferencias en cuanto a las condiciones requeridas para que acepte el hecho invocado. En la Región de Murcia, las causas varían significativamente de uno a otro distrito educativo. Estudiando uno de esos distritos, observamos diferencias significativas entre los diversos centros educativos.

#### 4. Bibliografía:

- Brooke, P.B. (1986): "Beyond the Steers and Rhodes model of employee attendance", *Academy of Management Review*, Vol.11, No.2, pp. 345-361.
- Cascio, W. F. (2003): *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Ehrenberg, R., Ehrenberg, L., y Rees, D. (1989): "School district leave policies, teacher absenteeism, and student achievement", National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. Working Paper 2874
- García Calleja, M. (2004): Bajas laborales y riesgos psicosociales en la enseñanza. Palencia, cursos 98-02.
- Globerson, A., y Ben-Yshai, R. (2002): "Toward comprehensive reform of Israel's education system", en Vigoda, E. (ed): *Public Administration: an Interdisciplinary Critical Analysis*, Marcel Dekker, New York, NY.
- Greenacre, M.J.(1984): *Theory and Applications of Correspondence Analysis*, Academic Press, London.
- Jacobson, S.L. (1991): "Attendance incentives and teacher absenteeism". *Planning and Changing*, Vol.21, pp. 78-93.
- Kremer, M., Muralidharan, K., Chaudhury, N., Hammere, J. y Rogers, H. (2004): "Teacher Absence in India: a snapshot." *Journal of the European Economic Association*, Vol 3, pp.2-3.
- Price, J.L. (1995): "A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover." *The International Journal of Career Management*, Vol 7, No.5, pp26-32.
- Rosenblatt, Z., y Shirom, A. "Predicting teacher absenteeism by personal background factors." *Journal of Educational Administration*, 2005, 43 (2), 209-225.
- Schaefer, A.C. (2000): "Teachers' absences from work, 1998", Research Report, BCTF, Research electronic mailing list.
- Steel, R. P. (2003): "Methodological and operational issues in the construction of absence variable." *Human Resource Management Review*, Vol.38, No.6, pp. 1616-1634.
- Woods, R.C. y Montagno, R.V. (1997): "Determining the negative effect of teacher attendance on student achievement". *Education*. Vol. 112, No.2, pp, 307-3
- World Bank Research Group (2002): Initial Project Description: survey of Education and Health providers. World Bank Development Report 2003/2004 on Basic Service Delivery.

