

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
LINEA DE INVESTIGACIÓN BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE
AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA
EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

PRESENTA:

ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ MGS.

BOGOTÁ, INICIO 10 DE MARZO - FINALIZACIÓN 07 DE JULIO DE 2021

Tabla de contenido

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	3
Descripción del contexto general del tema.	3
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.	5
Objetivo general.....	5
Justificación.	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.	8
Capítulo 3. Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.	14
Estrategia del análisis de datos.	14
Consideraciones éticas.....	14
Referencias bibliográficas.....	30
Anexos.....	16

Lista de Tablas

Tabla 1. Ausentismo como problemática en la empresa.....	76
Tabla 2. Frecuencia rotación de personal	76
Tabla 3. Actividades laborales en absentismo laboral	76
Tabla 4. Condiciones laborales	77
Tabla 5. Incentivos empresariales.....	77
Tabla 6. Calidad de vida laboral y ausentismo	77
Tabla 7. Control de ausentismo laboral	78
Tabla 8. Puestos de trabajo de asesores que se retiran.....	78
Tabla 9. Retribución a los empleados por actividades extras	78
Tabla 10. Excusas por parte de los empleados para ausentarse	79
Tabla 11. Afecciones de salud	79

Resumen.

Introducción La presencia de variables como el ausentismo laboral y la rotación de personal se deben a una etiología multifactorial en la cual están presentes factores sociodemográficos, intralaborales y extralaborales los cuales deben llevarse bajo una gestión eficaz y eficiente trabajada desde el marco de la humanización y la responsabilidad social al interior de las empresas **Objetivo** conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia. **Método** el proyecto investigativo presenta un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo descriptivo, la muestra poblacional estuvo conformada por quince asesores del área comercial de los cuales siete son de género femenino y ocho de género masculino, la población se encuentra en un rango de 26 a 35 años. **Resultados** se encontró que el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral de los empleados de la empresa, lo cual evidencia falta de motivación e insatisfacción por parte de los mismos, llegando a establecerse el abandono de los puestos de trabajo en un comportamiento habitual y generalizado. **Conclusiones** el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A., lo cual no solo involucra y afecta a los colaboradores del área comercial, ocasionando inestabilidad laboral, desmotivación, baja productividad entre otros, sino que también la empresa afecta toda la dinámica organizacional, lo que implica costos elevados para la misma.

Palabras clave: calidad de vida laboral, ausentismo laboral, rotación de personal,

Capítulo 1.

Introducción.

El siguiente apartado contiene la descripción de manera general de la temática propuesta para la investigación científica, además son expuestos los objetivos tanto el objetivo general que persigue esta investigación académica, como los tres específicos que serán los pasos tomados en cuenta para alcanzar dicho objetivo general. De igual manera se observa de manera detallada el planteamiento del problema y la justificación que enmarca el presente trabajo, en donde se evidencia el motivo por el cual es relevante este mismo.

Descripción del contexto general del tema.

El escenario actual frente a la calidad de vida laboral, de ahora en adelante (CVL), ha logrado que las empresas hayan desarrollado e implementado la responsabilidad social, empresarial y corporativa a fin de identificar de manera puntual aspectos factoriales que beneficien o perjudiquen la sostenibilidad empresarial (Remache, Villacis y Guaita, 2018). La presencia de variables como el ausentismo laboral y la rotación de personal se deben a una etiología multifactorial en la cual están presentes factores sociodemográficos, intralaborales y extralaborales los cuales deben llevarse bajo una gestión eficaz y eficiente trabajada desde el marco de la humanización y la responsabilidad social al interior de las empresas (Campos, Gutiérrez y Matzumura, 2020). Un manejo débil o ausente de estos factores, producen un impacto negativo en la salud laboral de los colaboradores de la empresa, repercutiendo de manera directa en costos administrativos y disminución de la operatividad empresarial (González, 2017).

Un estudio llevado a cabo en 155 empresas de la ciudad de Guayaquil arrojó que la rotación de personal es superior al 100% en el 72% de las empresas de esta ciudad, ocasionando inestabilidad y ausencia exponencial por parte de los empleados (Lino, Faggioni, Pérez, 2018); Hernández, Cruz, Mesa y Cruz (2018), por su parte evidenciaron en su investigación que el 40% de los trabajadores de la empresa que abordaron perciben que no cuentan con un trabajo seguro, como tampoco bien remunerado y un 30% argumenta que sus ingresos salariales no cubren sus necesidades básicas. Por otra parte, el tercer informe llevado en Colombia a cabo por el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA, 2017), frente al ausentismo laboral, reveló que en el 2018 se presentaron 543.540 casos de ausentismo en el trabajo, siendo la enfermedad laboral la principal causa de estas ausencias con un 63.5%.

Planteamiento del problema

La visión de la compañía SOCOLTEC es ser reconocida a nivel nacional por los clientes en la venta de servicios de telecomunicaciones”, en la actualidad su planta con relación al talento humano oscila entre las quince a veintidós personas, siendo está conformada en su mayoría por el área comercial. Tanto la rotación de personal, como el ausentismo laboral que ha sido evidenciado desde el segundo semestre del 2020 han llevado a que el clima laboral de la empresa se vea afectado, debido a que los gestores empresariales que permanecen laborando en la empresa, deben ocuparse de la atención de los clientes de asesores que se ausentan o renuncian, bajo el marco de esta problemática surge a continuación la pregunta de investigación que guía la actual investigación.

Pregunta de investigación.

¿De qué manera la rotación de personal y el ausentismo laboral afectan el bienestar y calidad de vida laboral del área comercial en la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia?

Hipótesis

La hipótesis que se genera va dirigida a que el estrés laboral es producido por la falta de personal que pueda apoyar las labores de los colaboradores que no asisten al trabajo por motivos de ausentismo o rotación del personal al interior de la empresa.

Objetivo general.

Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia.

- **Objetivos específicos.**

Identificar la percepción de los asesores del área comercial de la empresa frente al ausentismo laboral.

Detectar la apreciación de los asesores del área comercial frente a la rotación del personal

Indagar acerca de los incentivos ofrecidos por la empresa a los colaboradores.

Justificación.

Ante la evidente rotación de personal y el ausentismo laboral que han sido percibidos al interior de la organización, resulta de especial interés abordar la temática acerca de cómo estas variables afectan el clima laboral en el departamento comercial de

la empresa en mención. El planteamiento de investigación que se propone abordar es determinante debido a que en la actualidad las empresas han identificado que al contar con ambientes laborables saludables se reducen los impactos económicos que puedan ser generados a causa de factores como la ausencia por parte del trabajador a su puesto y la rotación del personal, es por ello que este trabajo lleva como fin conocer de qué manera el absentismo laboral y la rotación de personal afectan la CVL del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia. Los beneficios sociales de este trabajo son coadyuvar a la identificación de problemáticas que de manera insoslayable afectan la CVL y a su vez la sostenibilidad de una empresa. Por otra parte, los beneficios que se obtienen por medio de este proyecto investigativo, se relacionan con los aportes que puedan generar para futuras investigaciones en este campo, de igual manera, los resultados y conclusiones obtenidos en la actual investigación pueden ser tomadas como base para futuros estudios llevados a cabo al interior de la empresa en mención a fin de implementar protocolos que promuevan un clima laboral óptimo.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

El siguiente apartado contiene literatura relevante que abarca conceptos, teorías y el estado del arte del tema propuesto, con la finalidad de clarificar la temática a tratar.

Marco conceptual.

Rotación de Personal. La rotación de personal entendida como la velocidad con la que los trabajadores de una empresa dimiten de su labor, bien sea por motivos voluntarios o involuntarios, denota un deficiente manejo organizacional que afecta la

productividad y economía de la empresa. Los costos que deben ser asumidos por estas cada vez que un cargo queda vacante son altos, el proceso de selección de personal suele ser extenso y dispendioso, generando una reducción y pérdida de producción (Dessler, 2015)

Absentismo Laboral. Este es entendido como la no asistencia del trabajador a su puesto de trabajo, situación presentada de manera recurrente al interior de las empresas y por diferentes factores, entre los que más se evidencian son los que se relacionan con enfermedad. Más sin embargo cabe mencionar que la ausencia laboral no se da únicamente cuando el trabajador no asiste a su trabajo, también se considera absentismo laboral si el colaborador se presenta a su trabajo, pero no cumple o no realiza las labores asignadas o relacionadas con su cargo (Berón, Mejía y Castrillón (2021).

Clima Organizacional. El clima organizacional está relacionado de manera directa con la atmosfera que es percibida entre los trabajadores de las organizaciones y la motivación que estos poseen, si las personas presentan un grado de motivación elevado, el clima organizacional es advertido como algo positivo, lo cual se traduce en vínculos laborales satisfactorios (Chiavenato, 2017a).

Motivación Laboral. La motivación se define como el comportamiento que se dirige hacia la obtención de un fin, esta se presenta siempre y cuando exista alguna necesidad de cualquier tipo que deba ser cubierta, en cuanto a la motivación laboral esta es el resultado de la interrelación entre el colaborador y el incentivo realizado por la empresa, caracterizado por presentar factores motivacionales intrínsecos (posibilidades de promoción, recompensa, funciones realizadas) y extrínsecos (salario, horario de

trabajo, relación entre la dirección de la empresa y el trabajador) es decir factores que no son determinados por el empleado (Sabater, de Armas y Cabezas, 2019).

Relaciones Interpersonales. Haciendo continuidad a Idalberto Chiavenato, vale la pena resaltar su visión frente a lo que es calidad de vida laboral (CVT), pues refiere que ésta es la muestra del respeto hacia los colaboradores en las empresas, sirviendo como indicador de las experiencias humanas y permitiendo, se pueda observar el grado de complacencia frente a la labor que desarrollan, desprendiendo de allí, altos niveles de calidad y productividad (Chiavenato, 2017b).

Marco teórico.

A continuación, se realiza la descripción de la teoría que fundamenta la problemática abordada.

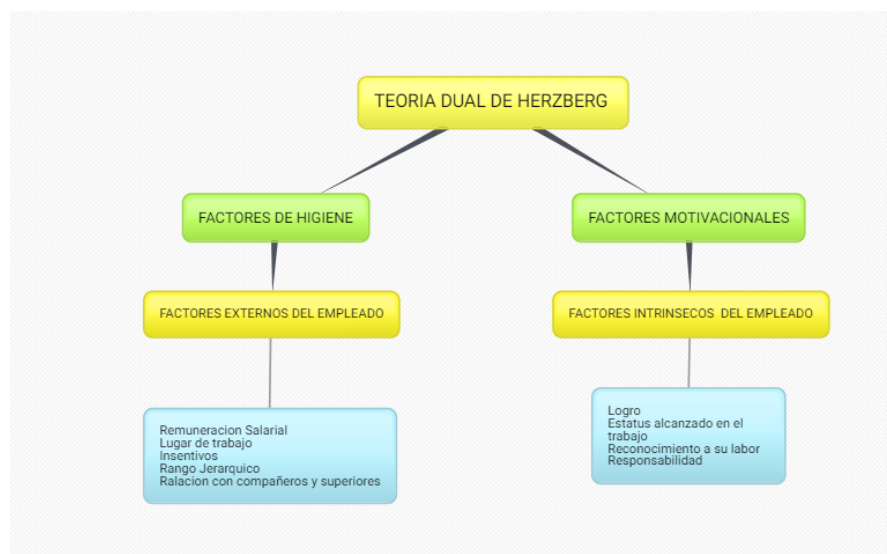
Teoría del Factor Dual de Herzberg

Conocida también como la teoría de motivación e higiene, fue llevada a cabo por el psicólogo Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, este autor señala que existe una relación entre el rendimiento y la satisfacción, en donde al presentarse una mayor satisfacción se dará un mejor rendimiento (Bayona. Parra y Salamanca, 2018). Basándose en este supuesto Herzberg desarrolla la teoría dual, nombrada de esta manera por los dos factores que la componen, uno de higiene y otro de motivación; el factor de higiene se relaciona con los factores que son externos al empleado, él no los puede controlar, por ejemplo, la remuneración salarial, el lugar de trabajo, los incentivos, el rango jerárquico al interior de la empresa, la relación de trabajo con compañeros y superiores, entre otros; Herzberg expone que dichos factores de higiene o extrínsecos al

estar presentes o cubiertos no permiten que el trabajador se desmotive, pero no son motivadores para el mismo trabajador. Por otra parte, se encuentran los de motivación, estos factores se relacionan con los aspectos internos (intrínsecos) del trabajador, dentro de ellos se hayan, el logro, el estatus alcanzado en su trabajo, el reconocimiento a su trabajo etc. Ramírez y Torres (2020). Al asociar la teoría dual de Herzberg con la temática que se está abordando, se observan similitudes y concordancias presentadas con el mapeo bibliográfico realizado.

Ilustración 1

Diagrama de la Teoría Herzberg



Elaboración propia

Marco Empírico.

Título	Donde - Cuando	Cómo se realizó - resultados
--------	----------------	------------------------------

<p>Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior</p>	<p>Ecuador, 2019</p>	<p>El trabajo investigativo llevado a cabo por García y Morales (2019), llevó a cabo la identificación de factores psicosociales relacionados con el absentismo laboral de una Universidad en Ecuador, la investigación cuantitativa y de diseño analítico, se realizó con una muestra poblacional probabilística conformada por 1070 trabajadores entre empleados, administrativos y docentes de la institución, los datos estadísticos se analizaron por medio del programa SPSS versión 22 y estos a su vez arrojaron entre los resultados que son las mujeres quienes más tienden a ausentarse en relación al sexo masculino; en cuanto al grado de satisfacción laboral, el 56% de los participantes en el estudio indica no sentirse ni estimulados ni motivados e infieren que los sistemas de recompensas son deficientes. En referencia al clima laboral seis de diez trabajadores manifiestan sentirse medianamente satisfechos.</p>
<p>Influencia del clima organizacional y ausentismo laboral de enfermería en hospital de segundo nivel.</p>	<p>Ecuador 2018</p>	<p>Hernández y Austria, (2018), por medio de la investigación titulada “La influencia del clima organizacional sobre el ausentismo laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel”, tuvieron como objetivo, relacionar la incidencia del clima organizacional y ausentismo laboral en el departamento de enfermería del Hospital de Segundo Nivel, esta investigación fue desarrollada bajo el marco de un estudio correlacional/trasversal, en el cual se tomó una muestra poblacional de 178 enfermeras y enfermeros, escogidos por medio de muestra dirigida por conveniencia. La herramienta de medición empleada fue</p>

		la escala Likert-Thurstone y su posterior análisis se dio empleando el t de Student, X ² y coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados obtenidos arrojan que el 17.4% justifica su absentismo laboral debido al clima organizacional deficiente, junto con la sobre carga laboral y el 16.3% lo atribuye a enfermedad, como conclusión, señalan que tantos aspectos motivacionales y de reconocimiento fortalecen la cultura organizacional.
Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.	Villa del Rosario, Norte de Santander, 2018	El estudio de enfoque cuantitativo llevado a cabo por Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018), tuvo por objetivo estudiar la motivación en los trabajadores, el clima organizacional y las relaciones interpersonales desde la óptica laboral y de género. La población muestra la conformaron 52 exfuncionarios de la IPS Integrados en Salud LTDA a los cuales les fueron aplicadas herramientas de medición como el cuestionario para el trabajo, la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos y la Escala de Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT), herramientas que evidenciaron los bajos niveles motivacionales, tanto intrínsecos (realización profesional, logros), como extrínsecos (retribución salarial, promoción laboral) en el personal administrativo, directivo y de servicios generales, por otra parte, no se evidenció que la motivación laboral tenga alguna relación con el clima social organizacional.
		La investigación cuantitativa de tipo descriptiva-exploratoria, desarrollada por Andrade (2019), tuvo con

<p>Administración de la calidad de vida laboral en psicólogos evaluadores de centros de reconocimiento de conductores Bogotá, Colombia</p>	<p>Bogotá, Colombia, 2019</p>	<p>fin identificar la percepción presentada por los profesionales frente a su desarrollo laboral al interior de la empresa, esta investigación contó con una muestra poblacional de 54 psicólogos evaluadores que laboran en 47 CRC en Bogotá; dentro de las herramientas de medición implementadas se encontraron, un cuestionario de datos sociodemográficos, la escala CVT-GOHISALO y un guión protocolo de entrevista; el análisis de la información recogida se realizó por medio del software SPSS versión 20, en el cual fueron evidenciados resultados como la baja percepción que los psicólogos tienen frente a la oportunidad de progreso, percepciones que según refieren desencadenan insatisfacción, temas como seguridad en el trabajo y satisfacción salarial presentan inconformidades al igual que la dimensión dada por la satisfacción laboral, ya que lo reconocimientos a su labor son escasos, cabe resaltar que el 89% de los psicólogos expresan sostener un trato de cordialidad y compañerismo entre ellos. La investigación arrojó que la CVL de los psicólogos en los CRC es alarmante.</p>
<p>Quality of work life: Effets on</p>		<p>Els, Brouwers, & Lodewyk, (2021) llevaron a cabo un estudio el cual tuvo como objetivo examinar la relación entre la calidad de vida laboral y la intención de rotación. Además, este estudio también investigó si el compromiso organizacional media la relación entre la calidad de vida laboral y la intención de rotación. Se implementaron, cuestionario biográfico, la escala de la vida laboral, escala de intención de rotación y la escala</p>

<p>Turnover intention and organisational commitment amongst selected South African manufacturing organisations.</p>	<p>Organizaciones de fabricación sudafricanas seleccionadas, 2021.</p>	<p>de compromiso organizacional. La población objetivo incluyó organizaciones de fabricación sudafricanas seleccionadas, con un tamaño de población de N= 400. Se utilizó un método combinado de muestreo por conveniencia y muestreo intencional no probabilístico. Los encuestados diferían en términos de edad y máxima calificación, lo que los hacía aptos para participar en este estudio</p> <p>El presente estudio proporcionó hallazgos que mostraron que la calidad de vida laboral tenía un impacto en la intención de rotación. Además, el estudio confirmó el efecto mediador del compromiso organizacional en la relación entre la calidad de vida laboral y la intención de rotación.</p>
---	--	--

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El actual proyecto investigativo se presenta con un enfoque cuantitativo ya que utiliza la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico y el diseño es descriptivo debido a que no hay manejo de las variables que se estudian (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes.

La población abordada está compuesta por trabajadores de la empresa BULK CARGO SAS del municipio de Chía, Cundinamarca, la muestra poblacional se ajustó a 7 hombres del área de carga comercial de la empresa mencionada. La edad promedio de los

sujetos oscila entre los 26 a los 35 años, todos residen en la ciudad de Bogotá y por la actual coyuntura laboran en alternancia. Como factores de exclusión, no fueron tomados en cuenta trabajadores que pertenecieran a un área distinta a la comercial. La muestra poblacional es no probabilística, ya que selecciona a los participantes a conveniencia de la investigación (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014)

Instrumentos de recolección de datos.

La recolección de los datos se llevó a cabo por medio de un cuestionario adaptado con 11 preguntas tipo dicotómico, este fue de construcción propia y pretende que a través de su aplicación se obtengan datos estadísticos con respecto al uso u omisión de los elementos de protección implementados en la labor que realizan en la plataforma de cargue.

Estrategia del análisis de datos.

Para la tabulación de los resultados se realizan tablas de Excel con el fin de representar los datos en estas y posteriormente hacer el análisis correspondiente de dichos datos. Posteriormente se llevará a cabo la identificación de las categorías para lograr dar una mejor descripción de los datos que se recojan con el instrumento de medición.

Consideraciones éticas.

El presente estudio soporta su actividad por medio de la implementación de un consentimiento informado, el cual fue brindado a la población muestra, explicándoles que este es un trabajo con fines académicos.

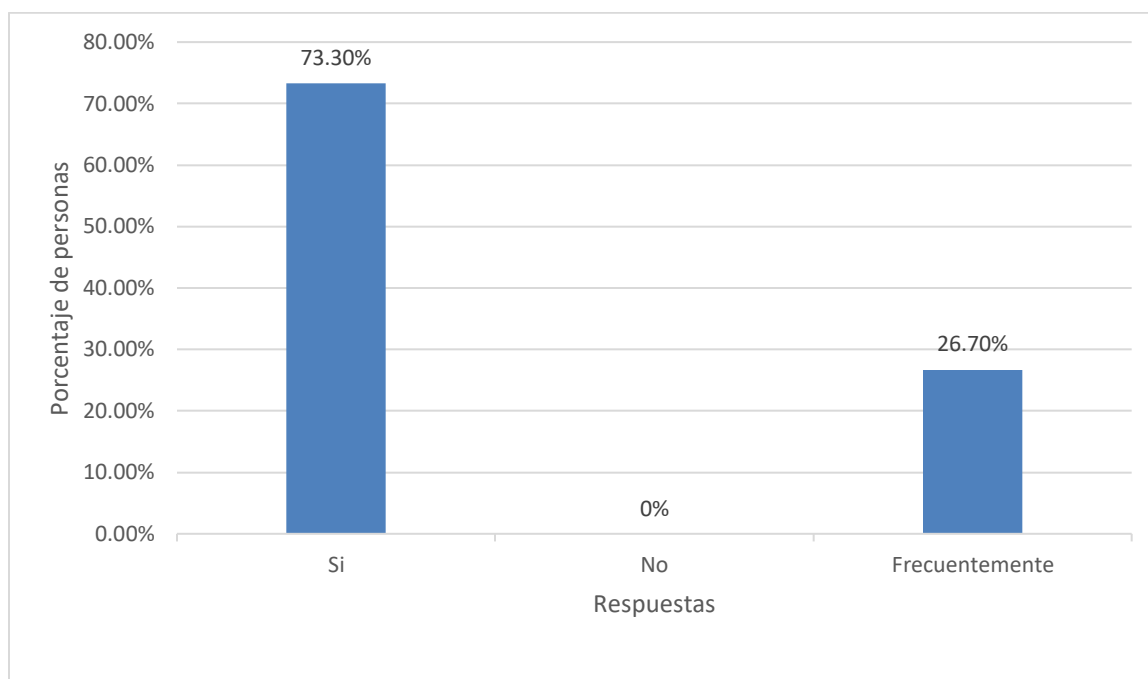
Capítulo 4.

Resultados.

Luego de recoger la información a través del cuestionario tipo Likert, se lleva a cabo la exposición de los datos evidenciados, los cuales son desde el marco del enfoque cuantitativo.

Figura 1

Es el ausentismo un problema en la empresa

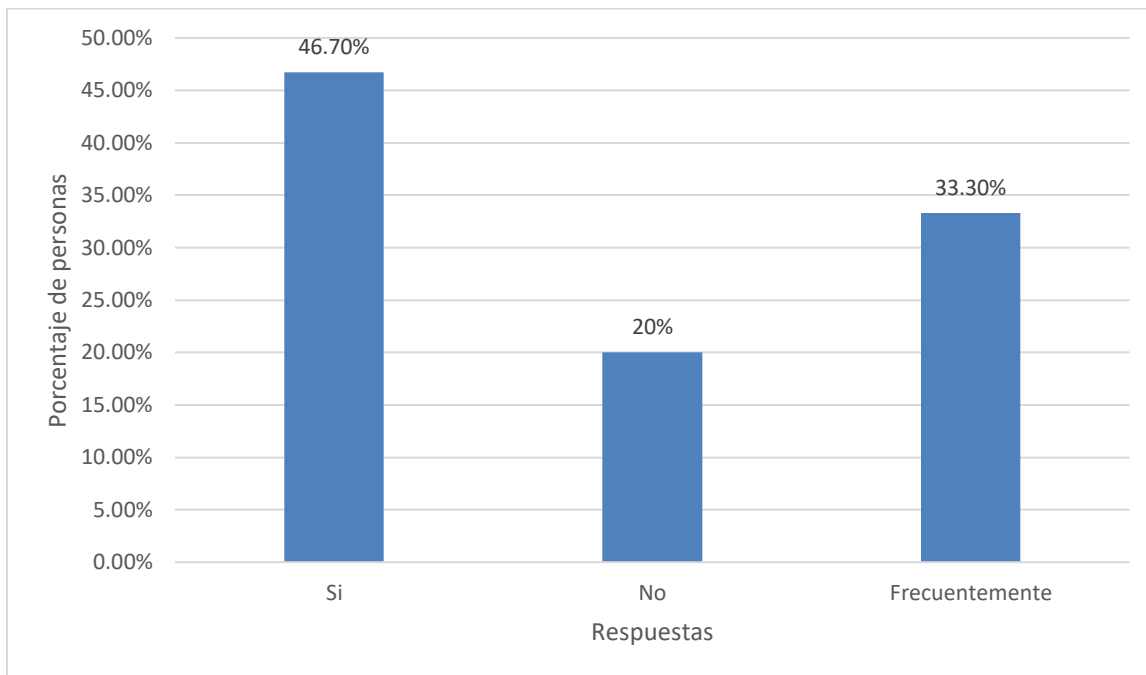


Nota. Elaboración propia.

La figura 1 recoge la información referente a la pregunta ¿Considera que el absentismo es un problema grave de la organización? en donde puede ser observado que el 73,3% indica que sí y un 26,7% respondieron frecuentemente, siendo esta interrogante considerada una problemática grave al interior de la empresa.

Figura 2

Frecuencia de la rotación de personal

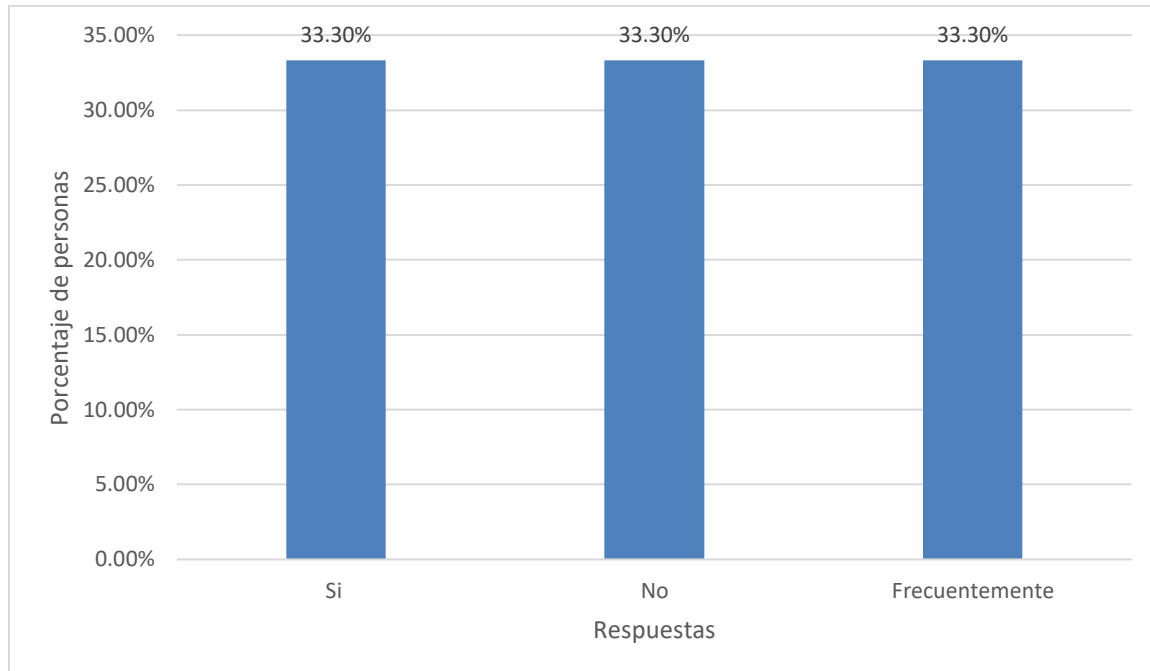


Nota. Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en cuanto a la medición de la interrogante ¿Cree usted que la rotación del personal de su área es frecuente? mostrados en la tabla 2 (ver anexos), señalan que un 26.6% de las mujeres respondieron de manera afirmativa al igual que los hombres en un 20% y un 33.3% frecuentemente.

Figura 3

Apoyos a grupos de trabajo ausentes

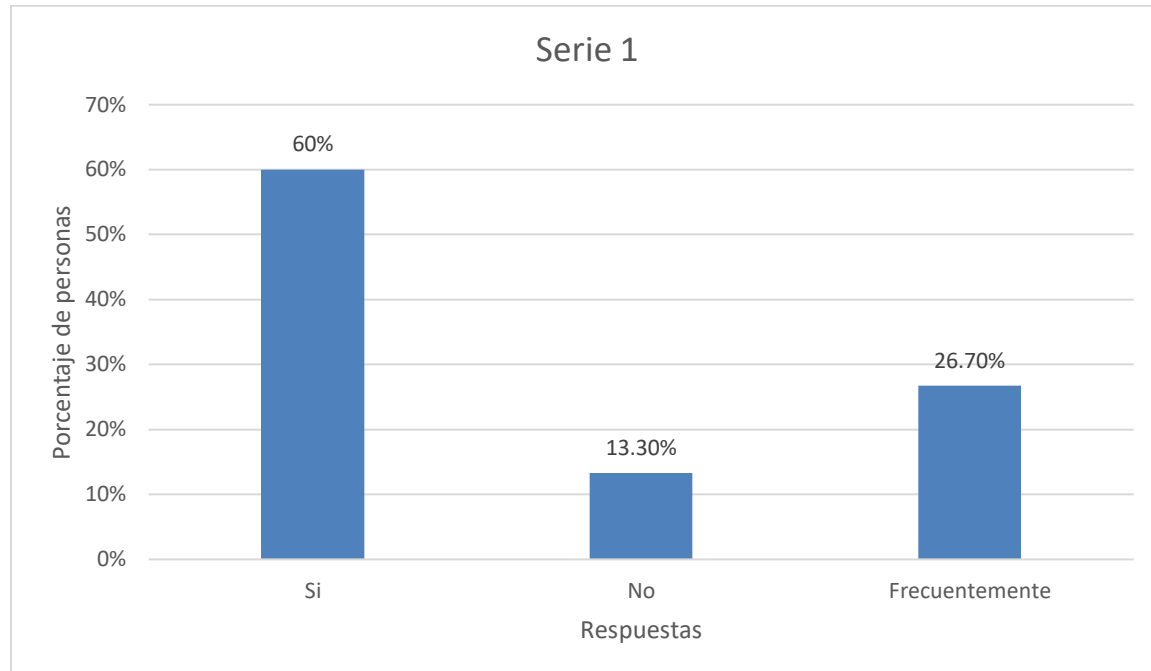


Nota. Elaboración propia.

La valoración cuantitativa realizada en la figura 3 a la pregunta ¿A tenido que realizar las actividades laborales de los compañeros que se ausentan del trabajo? Señala que un 20% de las mujeres responden si, 13.3% no y un 13.3% frecuentemente. En cuanto a la población de los hombres el 20% respondieron no, 13.3% si y finalmente un 20% dijeron que frecuentemente.

Figura 4

Condiciones de trabajo y ausentismo laboral

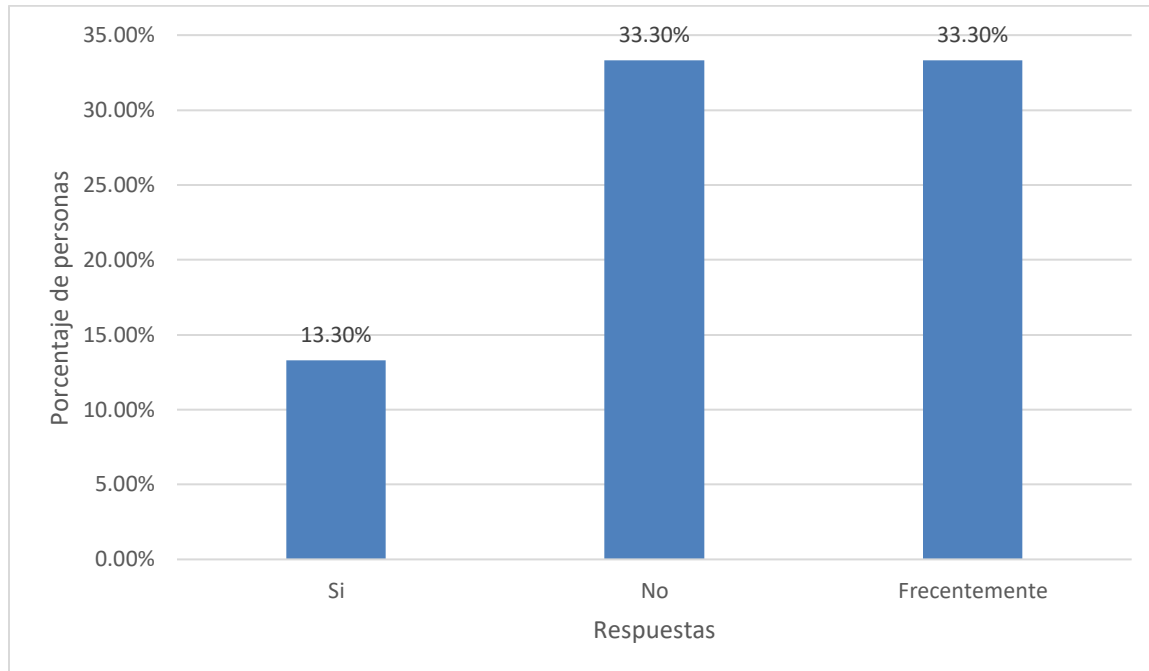


Nota. Elaboración propia

La tabla 4 expresa la interrogante ¿Considera que las condiciones laborales ofrecidas por la empresa tienen relación con el ausentismo y la rotación del personal? La tabla evidencia cómo un 60% indican que sí, un 13.3% consideran que no; frente a un 26,7% frecuentemente.

Figura 5

Incentivos por asistencia y rendimiento

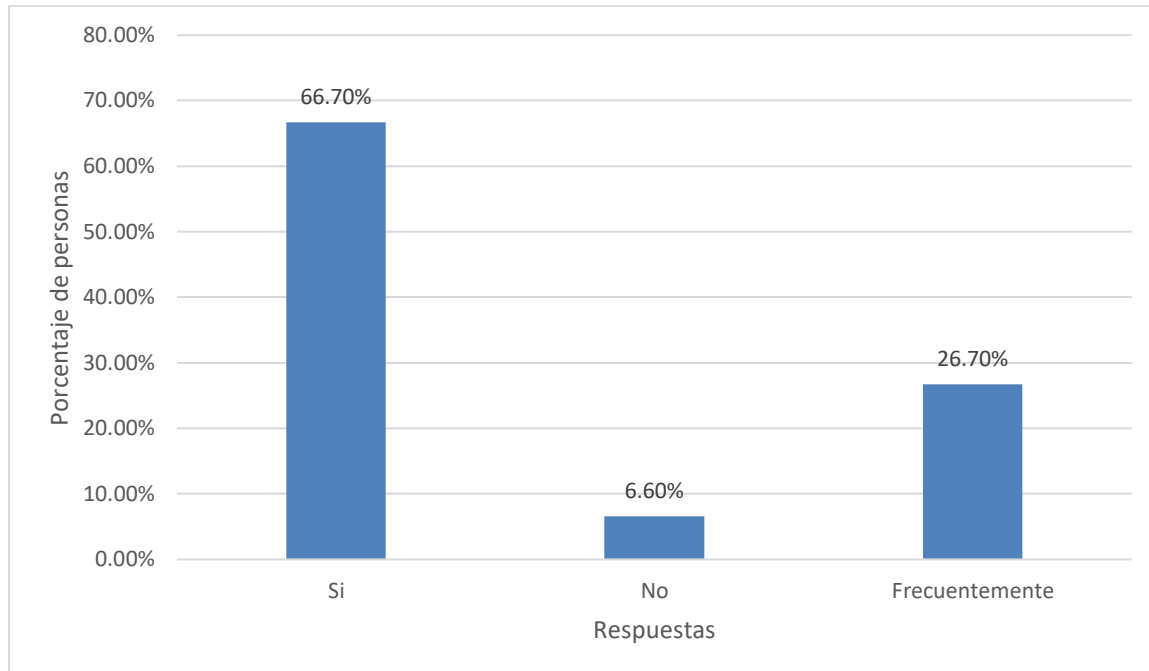


Nota. Elaboración propia

La información de la gráfica 5, frente a la pregunta ¿La empresa le brinda incentivos retributivos por su asistencia y rendimiento? el 13,3% dijo que si, un 33,3% dijo que no y un 53,3% señala que frecuentemente.

Figura 6

Calidad de vida laboral influida por ausentismo y rotación de personal.

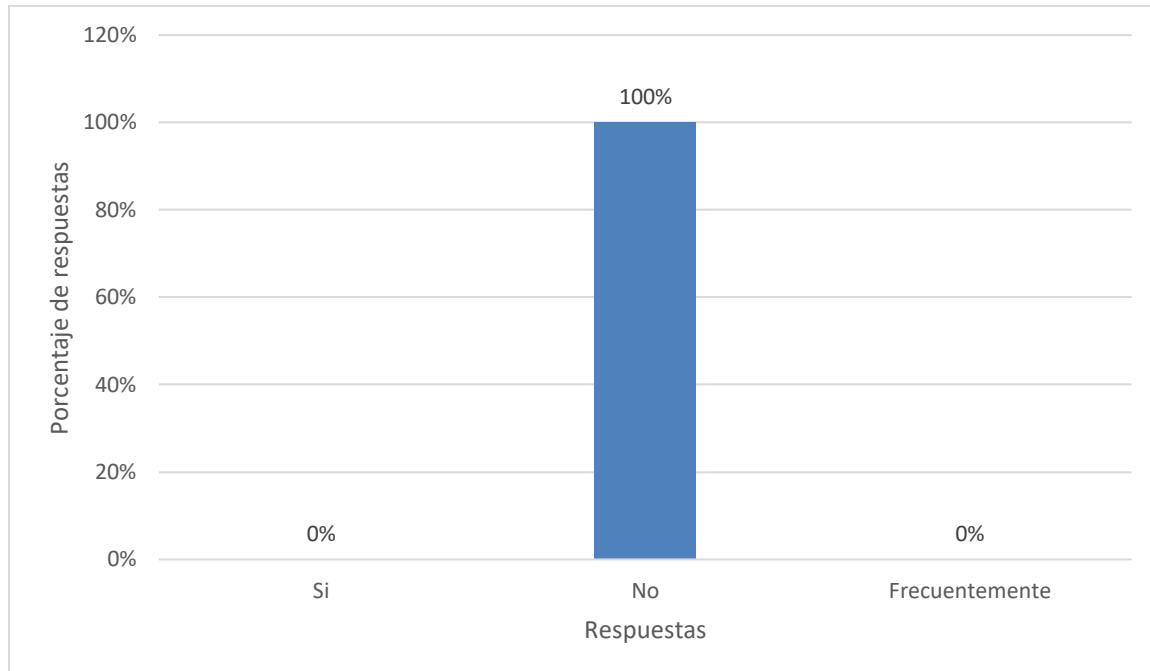


Nota. Elaboración propia

En cuanto a ¿Cree usted que la rotación de personal y el absentismo laboral afectan la calidad de vida en el trabajo? correspondiente a los datos de la figura 6, El resultado evidencia que un 66,6% considera que si, un 6,6% no y un 26,7% frecuentemente.

Figura 7

Formato para control de ausencias laborales.

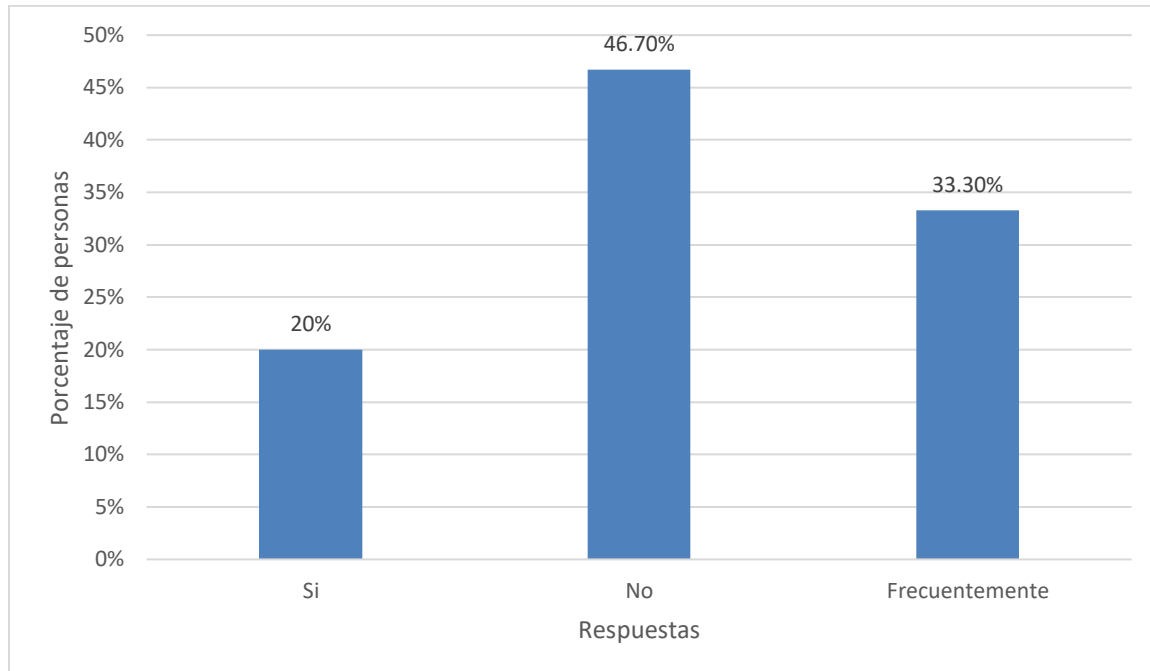


Nota. Elaboración propia

La pregunta ¿Emplea la empresa algún formato institucional para llevar el control del ausentismo laboral? La cual se relaciona con la figura7, permitió observar cómo el 100% de los empleados aseguran que no se cuenta con algún formato que registre este comportamiento.

Figura 8

¿Vacantes, son cubiertas de manera pronta?

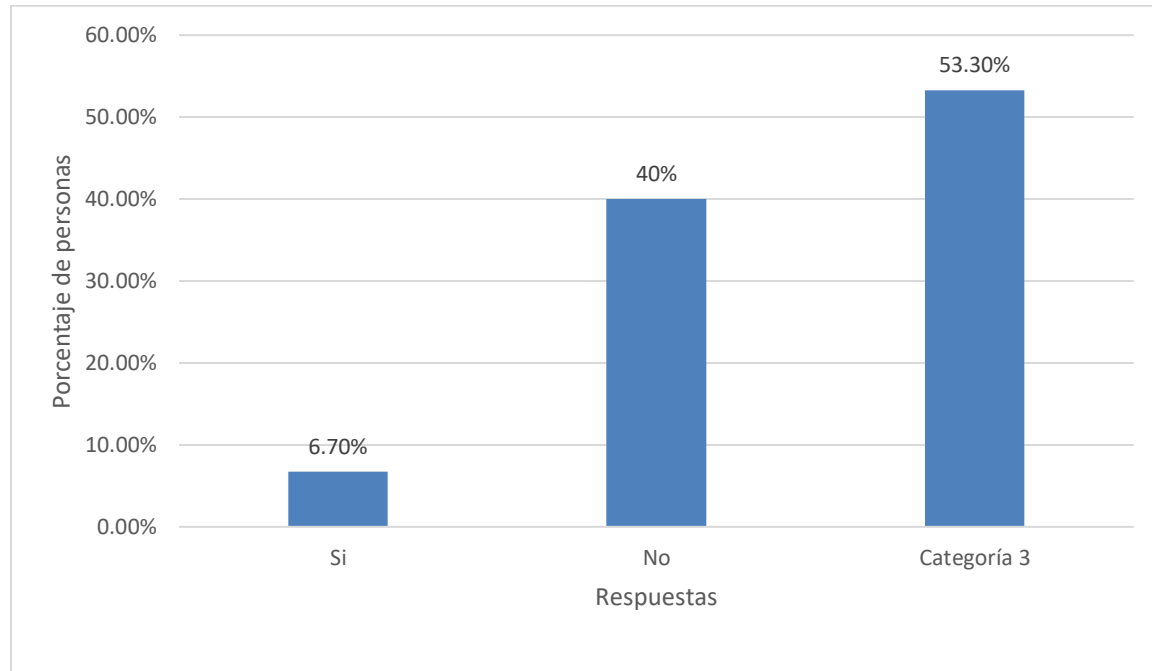


Nota. Elaboración propia.

La figura 8 muestra datos frente a la pregunta ¿Son cubiertos de manera rápida los cargos de los asesores que desertan de la empresa?, en esta un 20% indica que sí, un 46,7% que no y un 33.3% frecuentemente.

Figura 9

Retribución por trabajo realizado de manera extra.

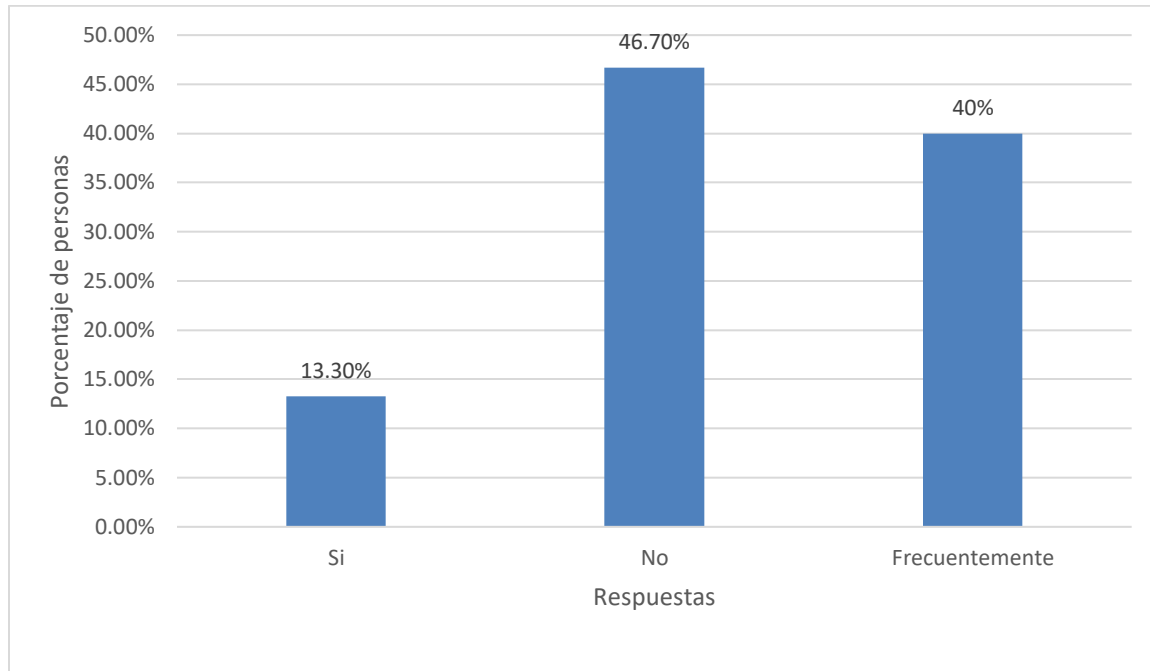


Nota. Elaboración propia.

La interrogante que se relaciona en la figura 9 ¿La empresa retribuye de alguna manera el tiempo que usted emplea cubriendo los puestos de compañeros que se ausentan o desertan?, mostró que el 6,7% responde que si, un 40% responde que no y un 53,3% frecuentemente.

Figura 10

Frecuencia de ausentismo laboral

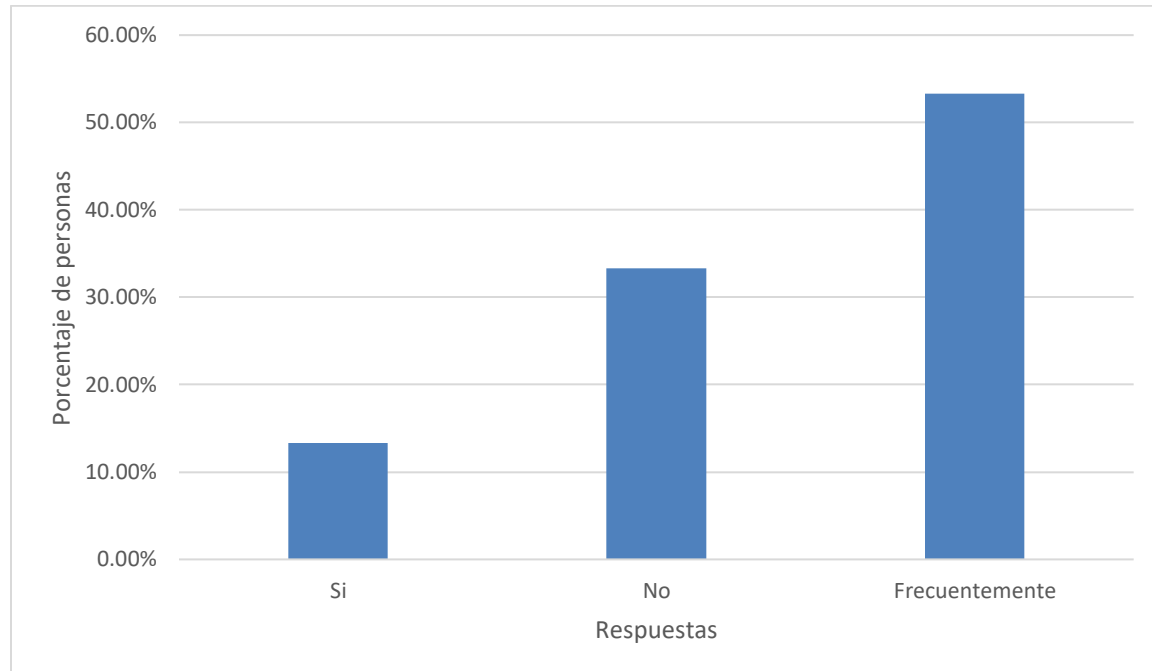


Nota. Elaboración propia.

Al indagar acerca de ¿Se ausenta frecuentemente de su puesto de trabajo con excusas falsas o injustificadas? los datos reflejados en la figura 10 señalan que el 13,3% responde que sí, el 46,7% que no y un 40% frecuentemente.

Figura 11

Afección de salud física y mental



Nota. Elaboración propia.

La figura 11, haciendo referencia a ¿Considera usted que estas situaciones le han causado afectaciones en su salud física y mental? Deja ver que el 13,3% señala que si, un 33,3% indica que no y finalmente un 53,3 frecuentemente.

Discusión.

A continuación, se lleva a cabo la discusión del proyecto académico en el cual se realiza un análisis que relaciona el marco teórico y los resultados hallados a través de la herramienta de medición.

Desde la teoría de motivación e higiene de Herzberg, se señala que los factores motivacionales y de higiene deben estar cubiertos para que el colaborador no se desmotive, lo que encuentra relación con los datos que arroja la tabla 9, en la cual el

53.3% de la población asegura no contar factores que pueden ser considerados tanto de higiene como motivacionales.

Mas sin embargo lo relacionado con los incentivos que son obtenidos por los colaboradores y haciendo relación al item 5, se pudo evidencia que estos están presentes dentro de la política organizacional, esto se relaciona con la teoría de Hezrberg dentro de los factores de higiene, ya que son retribuciones económicas que permiten mantener la satisfacción en los colaboradores de la empresa.

En cuanto a la rotación de personal y el ausentismo laboral, este y según se observa en los resultados obtenidos, afecta de manera importante a criterio de los trabajadores el clima laboral lo cual y según la teoría dual señala que puede ser tomado como un factor motivacional debido a la responsabilidad que se le adjudica de manera casi que inmediata a otro empleado (situación que aumenta cada vez que un colaborador de ausenta o se retira de la empresa, pues se le adjudican labores y la responsabilidad de dicho colaborador ausente), mas sin embargo dicha “responsabilidad” no le da una mayor jerarquía y/o promoción dentro de la empresa, ni retribuciones económicas que el trabajador considere convenientes y ajustadas a su labor desempeñada, por lo tanto, la motivación que se detecta no se encuentra orientada hacia algo positivo.

Las afecciones de salud son considerados por la teoría bifactorial de Herzberg como un factor que hace parte de la motivación, es algo intrínseco del trabajador, que puede verse afectado por los factores de higiene, es decir aspectos relacionados con situaciones externas que se evidencian en la empresa y que hacen que el trabajador

presente en ocasiones enfermedad por causa laboral, lo que desencadena en la insatisfacción del recurso humano.

En general se puede observar que cada uno de los factores, bien sean intrínsecos o extrínsecos según la teoría bifactorial de Herzberg se correlaciona con cada uno de los factores de higiene o motivación según lo propone dicha teoría.

Conclusiones.

El objetivo de este estudio fue conocer de que manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá.

El ausentismo laboral es un factor que los colaboradores del área comercial de la empresa ven como un tema frecuente y lo asocian como una problemática grave dentro de esta, pues las ausencias que se presentan deben ser cubiertas por los mismos asesores que se encuentran laborando, lo cual incrementa su carga laboral, llegando a afectar su salud física y emocional como fue evidenciado en los resultados obtenidos mediante el cuestionario implementado.

Por otra parte, la rotación de personal es otro de los factores que se halla inmerso en la problemática de la empresa SOCOLTEC S.A., pues un alto índice de este, envía a los trabajadores una información acerca de una empresa en la cual las posibilidades de proyección persona y profesional son reducidas, generando desmotivación e insatisfacción general. Resultados que también fueron evidenciados a través del instrumento de medición.

Otro punto importante es el tema de los incentivos que ofrece la empresa a sus empleados en retribución a cada uno de los esfuerzos que este realiza, como en el caso de tener que apoyar las actividades que se detienen al momento de ausentarse o quedar un puesto de trabajo vacante pues son los mismos colaboradores a los que se les asigna actividades de esos puestos de trabajo ausentes, lo que genera una carga laboral excesiva que no solamente afecta su calidad de vida sino que no se ve en muchas veces recompensada de alguna manera por parte de la empresa.

Finalmente se concluye que el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A., lo cual no solo involucra y afecta a los colaboradores del área comercial, ocasionando inestabilidad laboral, desmotivación, baja productividad entre otros, sino que también la empresa afecta toda la dinámica organizacional, lo que implica costos elevados para la misma.

Limitaciones.

Dentro de las limitaciones presentadas y que pueden tener una incidencia en los resultados obtenidos puede señalarse, el no contar con un test estandarizado, según Santamaria (citado en Martínez, Sánchez y Santamaria, 2020) un test estandarizado es “una entrevista psicológica estructurada delimitada por unos criterios precisos que permitan recabar la información de la persona entrevistada, la cual debe ser evaluada por jueces y colegas profesionales” (p.130)

Otra de las restricciones presentadas fue la coyuntura de salud pública actual la cual no permitió que el cuestionario fuera llevado a cabo de manera presencial, de igual

manera el tiempo con el que se contó para realizar todo el desarrollo del proyecto fue reducido.

Recomendaciones.

Se recomienda a la universidad brindar a los estudiantes y futuros profesionales herramientas cada vez más precisas que permitan desarrollar con mejor direccionamiento investigaciones y protocolos, un ejemplo de ello es una mejor instrucción en la implementación de los instrumentos estandarizados y su correcta aplicación y uso.

En cuanto al programa de psicología, se hace la recomendación de promover este tipo de investigaciones regidas a los estándares requeridos para una investigación científica que pueda aportar en un mayor campo a las investigaciones actuales en el campo de la psicología.

En cuanto a la materia de investigación organizacional, esta se ve directamente relacionada con los dos anteriores puntos, ya que estos son necesarios para investigaciones de este tipo en el área organizacional.

Se observó que la empresa no cuenta con la implementación de un indicador que permita medir y controlar las variables de rotación de personal y ausentismo laboral, por lo cual se sugiere llevar a cabo un estudio frente a la implementación de estos indicadores y en general aquellos que beneficien a la empresa y a sus colaboradores.

Referencias bibliográficas

- Andrade, Z. (2019). Administración de la calidad de vida laboral en psicólogos evaluadores de centros de reconocimiento de conductores Bogotá, Colombia. *Revista Estrategia Organizacional*, 8 (2), 145-178. Doi: <https://doi.org/10.22490/25392786.3435>
- Bayona, J., Parra, C. y Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Berón, E., Mejía, D. y Castrillo, O. (2020). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información Tecnológica*, 32 (2), 11-18. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2020). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2). <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Centro de Estudios Sociales y Laborales, CESLA, (2017). *Tercer informe de seguimiento sobre el ausentismo laboral e incapacidades médicas*. <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20AN%20DI.pdf>

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. MacGraw Hill. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=273>
- Els, V., Brouwers, M. y Lodewyk, RB (2021). Calidad de vida laboral: efectos sobre la intención de rotación y el compromiso organizacional entre las organizaciones manufactureras sudafricanas seleccionadas. *SA Journal of Human Resource Management / SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 19 (0), a1407. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>
- García, M. y Morales, G. (2019). Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior. *Revista Científica Retos de la Ciencia* 3(1), 45-57. <https://core.ac.uk/download/pdf/229098058.pdf>
- González, M. (2017). *Justicia Organizacional, Calidad de Vida Laboral y Salud de los Trabajadores* [Tesis Doctoral, Universidad de Huelva]. <http://hdl.handle.net/10272/15224>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6ª. Ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, L. y Austria, S. (2018). Influencia del clima organizacional y ausentismo laboral de enfermería en hospital de segundo nivel. *Revista de Investigación Multidisciplinaria, Pensamiento Crítico*, 8, 10-23.

- https://pensamientocriticoudf.com.mx/images/img/PDF/5_No_8/ART.%202%202018-I.pdf
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M. y Cruz, L. (2017). Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte. *Revista Sociología Contemporánea* 4(11), 43-50.
- https://www.ecorfan.org/32velyn32/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11.pdf#page=53
- Lino, J., Faggioni, A. y Pérez, J. (2018). Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil. *Revista Observatorio de la Economía*.
- <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/ausentismo-rotacion-personal.html>
- Martínez, A., Sánchez, A. y Santamaria, P. (2020). Novedades e Instrumentos de Evaluación Psicológica: Aplicaciones Prácticas. Avances en evaluación psicológica. *Revista Información Psicológica* (119), 127-134.
- <http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/viewFile/1855/1808>
- Organización Mundial de la Salud, (OMS), (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. https://www.who.int/occupational_health/32velyn_hwp_spanish.pdf
- Ramache, M., Villacis, S. y Guayta, N. (2018). La responsabilidad social empresarial vista desde un enfoque teórico. *Revista Científica Dominio de las Ciencias* 4(1), 550-568. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.1.enero.550-568>

- Ramírez, T. y Torre, D. (2020). Una lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2018. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 22(35), 253-272.
[Htps://doi.org/10.19053/01227238.11969](https://doi.org/10.19053/01227238.11969)
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, J. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 (16) 17.
<http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Sabarter, C., de Armas, D. y Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en la Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 32(2), 397 – 405.
<http://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>

Anexos

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	34 DE 84

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

		PROCESO	MISIONAL
--	--	----------------	----------

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	35 DE 84

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

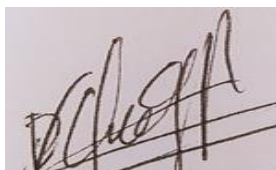
Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-Mayo-2021

Yo Adriana Lerma Almera identificado con C.C. 1065597614 de Valledupar manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de

citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE: Adriana Lerma Almera C.C.: 106559761

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	36 DE 84

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
 CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
 INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
 JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.AS. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	37 DE 84

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

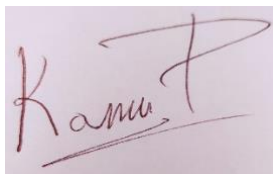
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21-Mayo-2021

Yo Karen Perez identificado con C.C. 1022416089 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA**

EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.



FIRMA:

NOMBRE: Karen Pérez

C.C.: 1022416089

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNS	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	38 DE 84

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA



Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
 CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
 INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
 JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.AS. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	39 DE 84

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

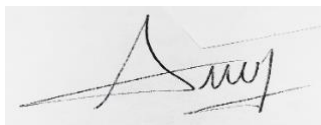
Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19-Mayo-2021

Yo Angie Fuentes identificado con C.C. 1013587997 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	40 DE 84



FIRMA:



NOMBRE: Angie Fuentes

C.C.: 1013587997

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO

		VERSION	01
		PAGINA	41 DE 84

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

		PROCESO	MISIONAL
--	--	----------------	-----------------

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	42 DE 84

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

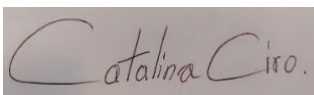
Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-Mayo-2021

Yo Catalina Ciro identificado con C.C. 1040260939 de San Francisco manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y


	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	43 DE 84

todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Catalina Ciro

C.C.: 1040260939

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	43 DE 84

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA


Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606

CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
 INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
 JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.AS. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	44 DE 84

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.


Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

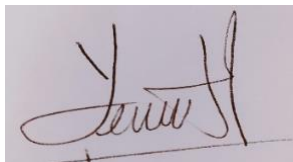
Fecha: 21-Mayo2021

Yo Yesica Herrera identificado con C.C. 1023922709 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ,**

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	45 DE 84


COLOMBIA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE: Yesica Herrera

C.C.: 1023922709

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	46 DE 84

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	47 DE 84

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

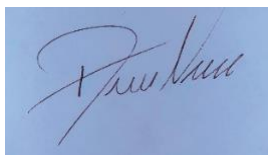
Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-Mayo-2021

Yo Andrea Falla identificado con C.C. 52955457 de Bogotá manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa

ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.



 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	48 DE 84



FIRMA:

NOMBRE: Andrea Falla

C.C.: 52955457

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	48 DE 84

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE
PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL**

ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA
CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	49 DE 84

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.


Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

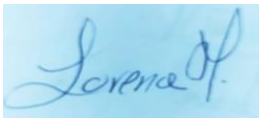
Fecha: 19-Mayo-2021

Yo Lorena Maldonado identificado con C.C. 1022394695 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las

 <p>POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</p>	<p>CONSENTIMIENTO INFORMADO</p>		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	50 DE 84

preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y

todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Lorena Maldonado

C.C.: 1022394695

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNS	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	51 DE 84

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
 CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
 INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
 JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.AS. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	52 DE 84

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

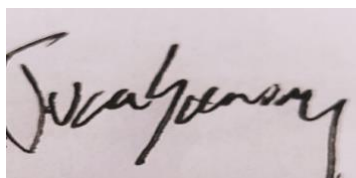
Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 10-Mayo-2021

Yo Juan Carlos Gómez Lombana identificado con C.C. 1020832140 de Bogotá manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	53 DE 84

representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.



FIRMA

NOMBRE: Juan Carlos Gómez

C.C.: 1020832140

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01

		PAGINA	54 DE 84
--	--	---------------	-----------------

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	54 DE 84

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.


Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

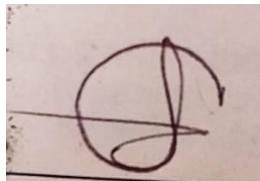
Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 13-Mayo-2021

Yo Carlos Cardenas identificado con C.C. 79690940 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	55 DE 84

Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.



FIRMA:

NOMBRE: Carlos Cardenas

C.C.: 79690940

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL


Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606

CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961

INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833

JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	56 DE 84

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.AS. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académicos podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

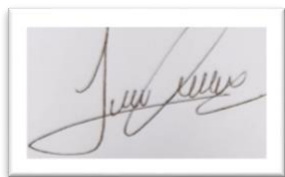
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	57 DE 84

Fecha: 14-Mayo-2021


Yo Jaime Diaz identificado con C.C. 1019094182 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.



FIRMA:

NOMBRE: Jaime Diaz

C.C.: 1019094182

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	58 DE 84

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
 CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
 INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
 JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068


Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	59 DE 84

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las

variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

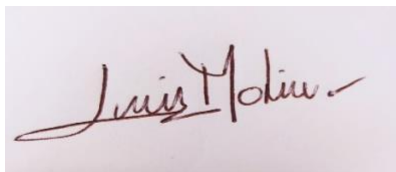
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 11-Mayo-2021

Yo Luis Fernando Saboya identificado con C.C. 79472586 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.


 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNS	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	60 DE 84

A rectangular image showing a handwritten signature in dark ink on a light-colored background. The signature is written in a cursive style and appears to read "Luis Fernando".

FIRMA:

NOMBRE: Luis Fernando

C.C.: 79472586

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	62 DE 84

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833
JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068


Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	63 DE 84

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.


Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 14-Mayo-2021

Yo Julio Cesar Fierro identificado con C.C. 10752378 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	64 DE 84



FIRMA:

NOMBRE: Julio Cesar Fierro

C.C.: 10752378

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	64 DE 84

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606

CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961


INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833

JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.AS. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	65 DE 84

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

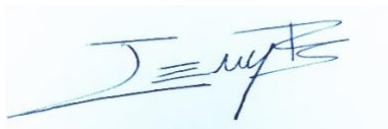
Fecha: 10-Mayo-2021

Yo Jorge Enrique Baracaldo identificado con C.C. 3179491 de Sibate manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	66 DE 84


preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE: Jorge Enrique Baracaldo

C.C.: 3179491

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	67 DE 84

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833

JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 1712410068

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.AS. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	68 DE 84

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

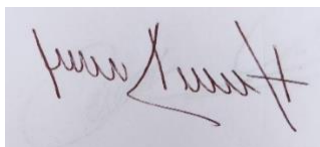
Fecha: 10-Mayo-2021

Yo Harol Agama identificado con C.C. 1013632559 de Bogota manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	69 DE 84


Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE: Harol Agama

C.C.: 1013632559

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	70 DE 84

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio: : AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE
PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL
ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA
CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**

**Investigadores: ADRIANA CAROLINA BEJARANO BARBOSA 1711022606
CINDY JOHANA CASTELLANOS AYALA CÓDIGO 100145961
INGRY PIEDAD COLMENARES GARCÍA CÓDIGO 100058833**


JUAN PABLO PEÑA PLAZAS CÓDIGO 171241006

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa SOCOLTEC S.AS. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer de qué manera el ausentismo laboral y la rotación de personal afectan la calidad de vida laboral del área comercial de la empresa SOCOLTEC S.A. ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	71 DE 84

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

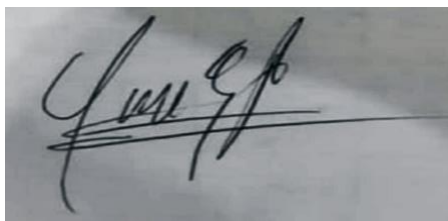
Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 10-May-2021

Yo Fabio Pinzon identificado con C.C. 79527366 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“AUSENTISMO LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL, FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA SOCOLTEC S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	72 DE 84

espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.



FIRMA:

NOMBRE: Fabio Alberto Gómez

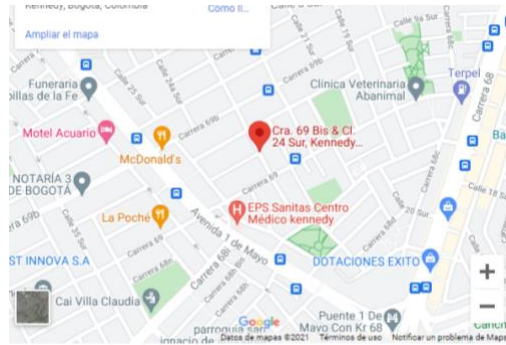
C.C.: 79527366

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral Ausentismo/Rotación de personal en la empresa.

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL AUSENTISMO/ROTACION DE PERSONAL EN LA EMPRESA				
		Si	No	Frecuentemente
1.	¿Considera que el absentismo es un problema grave en la organización?			
2.	¿Cree usted que la rotacion del personal de su àrea es frecuente?			
3.	¿A tenido que realizar las actividades laborales de los compañeros que se ausentan del trabajo?			
4.	Considera que las condiciones laborales ofrecidas por la empresa tienen relacion con el ausentismo y la rotacion del personal de su àrea de trabajo?			
5.	¿La empresa le brinda incentivos retributivos por su asistencia y rendimiento?			
6.	¿Cree usted que la rotacion de personal y el absentismo laboral afectan la calidad de vida en el trabajo?			
7.	¿La empresa emplea algun formato institucional para llevar control del ausentismo laboral?			
8.	¿Son cubiertos de manera ràpida los cargos de los asesores que desertan?			
9.	La empresa le retribuye de alguna manera el tiempo que usted emplea cubriendo los puestos de compañeros que se ausentan o desertan?			
10.	¿Se ausenta frecuentemente de su puesto de trabajo con excusas falsas o injustificadas?			
11.	Considera usted que estas situaciones le han causado afecciones en su salud fisica y mental?			

*El cuestionario presentado es de construcción propia del grupo investigadores.

Localización de la empresa SOCOLTEC S.A.S.



Ubicación: Carrera 69 Bis 24 – 24 Sur, Bogotá.



Tablas

Tabla 1

Ausentismo como problemática en la empresa

Género	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	7	46.6	0	0		
Masculino	5	33.3	0	0	3	20%

Nota. Datos extraídos del instrumento de medición implementado.

Tabla 2

Frecuencia rotación de personal

Género	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	4	26.6	3	20		
Masculino	3	20	0		5	33.3

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición.

Tabla 3

Actividades laborales en absentismo laboral

Género	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	3	20	2	13.3	2	13.3
Masculino	3	20	2	13.3	3	20

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición.

Tabla 4

Condiciones laborales

Gènero	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	4	26.6	2	13.3	1	6.6
Masculino	5	33.3	0	0	3	20

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición.

Tabla 5

Incentivos empresariales

Gènero	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	1	6.6	3	20	3	20
Masculino	1	6.6	2	13.3	5	33.3

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición.

Tabla 6

Calidad de vida laboral y ausentismo

Genero	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	6	40	1	6.6	0	0
Masculino	4	26.6	0	0	4	26.6

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición.

Tabla 7

Control de ausentismo laboral

Genero	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino			7	46.6		
Masculino			7	46.6		

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición

Tabla 8

Puestos de trabajo de asesores que se retiran

Gènero	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	1	6.6	5	33.3	2	13.3
Masculino	2	13.3	2	13.3	3	20

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición

Tabla 9

Retribución a los empleados por actividades extras

Gènero	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	1	6.6	3	20	3	20
Masculino	1	6.6	5	33.3	2	13.3

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición

Tabla 10

Excusas por parte de los empleados para ausentarse

Gènero	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	1	6.6	4	26.6	2	13.3
Masculino	1	6.6	3	20	4	26.6

Nota. Datos Extraídos de la herramienta de medición

Tabla 11

Afecciones de salud

Gènero	Si	%	No	%	Frecuentemente	%
Femenino	1	6.6	2	13.3	3	20
Masculino	1	6.6	2	13.3	5	33.3

Nota. Datos extraídos de la herramienta de medición

Cuestionario (herramienta de medición)

20/02/21 Formulario en línea

Formulario sin título

Questionario de Calidad de Vida Laboral Ausentismo/Rotación de personal en la empresa.

Odénero *

Mujer

Hombre

Otro: _____

Edad *

26

27

28

29

30

31

32

33

35

20/02/21 Formulario en línea

¿Considera que el absentismo es un problema grave en la organización? *

Frecuentemente

¿Cree usted que la rotación del personal de su área es frecuente? *

Sí

No

Frecuentemente

¿A tenido que realizar las actividades laborales de los compañeros que se ausentan del trabajo? *

Sí

No

Frecuentemente

¿Considera que las condiciones laborales ofrecidas por la empresa tienen relación con el ausentismo y la rotación del personal de su área de trabajo? *

Sí

No

Frecuentemente

https://www.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSxLCC2h7q3u2m7p4K71_f1n49#response=4C12887b9f84627a610022_of... 25

2060201 Formulario en línea

¿La empresa le brinda incentivos retributivos por su asistencia y rendimiento? *

Sí

No

Frecuentemente

¿Cree que la rotación de personal y el absentismo laboral afectan la calidad de vida en el trabajo? *

Sí

No

Frecuentemente

¿La empresa emplea algún formato institucional para llevar control del ausentismo laboral? *

Sí

No

Frecuentemente

https://docs.google.com/forms/d/1WQ78t0R5p5AqjL3C2b4uqBw2H1gqjW7v_8Fv8d@response=4C7DB9fY#M6076w6wVQ92_of_35

2060201 Formulario en línea

¿Son cubiertos de manera rápida los cargos de los asesores que se retiran de la empresa? *

Sí

No

Frecuentemente

¿La empresa le retribuye de alguna manera el tiempo que usted emplea cubriendo los puestos de compañeros que se ausentan o se retiran de la empresa? *

Sí

No

Frecuentemente

¿Se ausenta frecuentemente de su puesto de trabajo con excusas falsas o injustificadas? *

Sí

No

Frecuentemente

https://docs.google.com/forms/d/1WQ78t0R5p5AqjL3C2b4uqBw2H1gqjW7v_8Fv8d@response=4C7DB9fY#M6076w6wVQ92_of_45

2040221 Publicado en 15/10

¿Considera usted que estas situaciones le han causado afecciones en su salud física y mental?

Sí

No

Frecuentemente

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

https://docs.google.com/forms/d/1Wd7B4R8p4d3Apu2C2D4v0g3a2e17gnyWV_F7n898q9m4AC1DBq7hY8KqKJ7eMwVQ25c_jt... 5/5

Link Podcats

<https://www.youtube.com/watch?v=nrgpU6R1a3g>