



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
LINEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

PROYECTO DE PRÁCTICA II
BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL COLEGIO SAN MATEO
APÓSTOL S.A.S.

PRESENTA:

BLANCA NELLY RESTREPO CARDONA CÓDIGO: 172198725
DIANA MARCELA PARADA PINZÓN CÓDIGO: 1711980912
JOHANNA PATRICIA BENITEZ FRANCO CÓDIGO: 1521023598
KATHERIN JOHANA AYA PINILLA CÓDIGO: 1621982440
LUIS FERNANDO MONTERO LEITON CÓDIGO: 1622410023

INSTRUCTOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO MGS

BOGOTÁ, MARZO-JULIO DE 2020

Contenido

ii

Capítulo 1.	1
Resumen	1
Palabras Claves: Ausentismo laboral, Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Clima laboral.	1
Introducción.....	2
Descripción del Contexto	3
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos.....	3
Presentación de la institución	4
Organigrama Institucional	5
Capítulo 2. Justificación	6
Marco de Referencia.....	7
Marco Conceptual.....	10
Capítulo 3. Metodología	15
Diseño del estudio	15
Metodología de Enfoque Mixto.....	16
Procedimiento.....	16
Fase Diagnóstica.....	16
Aplicación de Encuesta	16
Diagnostico Institucional.....	17
Resultados.....	18
Discusión	23
Conclusiones.....	25
Limitaciones	26
Recomendaciones	26
Referencias bibliográficas	27

Lista de figuras

Figura 1. (Logo Colegio San Mateo Apóstol S.A.S.).....	4
Figura 2. (Organigrama Institucional).....	5

Resumen

El propósito de esta investigación es poder evidenciar una problemática que afecta el clima laboral en el Colegio San Mateo, producido en gran medida por el ausentismo de los docentes a su puesto de trabajo, el cual es un patrón recurrente de ausencia de un deber u obligación, sin una justificación válida por parte de los mismos de la Institución. Estos ausentismos generan pérdidas económicas, además de producir un impacto negativo en el ambiente laboral y educativo, deteriorando las relaciones interpersonales, trasciendo también a la comunidad educativa en general.

La metodología de investigación adoptada es descriptiva, la cual nos permitirá definir si el ausentismo es un factor que impacta en el clima laboral del colegio San Mateo, mostrando así las causas del ausentismo atribuibles a los docentes, por lo que nuestro interés se enfocará en el recurso humano, esperando que esta sirva como motivación relevante para un cambio en el bienestar y satisfacción común.

La elección del grupo objetivo para el desarrollo del Plan de Bienestar del Colegio San Mateo Apóstol responde a una decisión estratégica de la institución, la cual está asociada a impactos y beneficios que busque obtener el proyecto y a la disminución de riesgos que puede darse a una enfermedad relacionada con el Psicosocial en los lugares de trabajo.

Para el colegio, será todo el personal docente (78 profesores) que hace parte de la institución teniendo como referencia sus características sociodemográficas y área de trabajo.

Palabras Claves: Ausentismo laboral, Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Clima laboral.

Introducción

Desde hace varias décadas, el tema de bienestar laboral ha ido logrando una evolución significativa dentro de las organizaciones.

En la actualidad el bienestar integral se concibe como una sincronía entre el bienestar físico, mental, espiritual, social y emocional, para obtener satisfacción personal y familiar (Calderón, Murillo, & Torres, 2003).

Cuando se habla de bienestar laboral, se habla de la búsqueda por parte de una organización de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por un colaborador y promover el bienestar social del individuo y sus familias, hacer que el trabajo que realicen potencie la calidad de vida del trabajador y que la persona se sienta satisfecha en distintas dimensiones.

Para ello es necesario el desarrollo de programas que busquen promover la salud y prevengan los riesgos psicosociales que influyen negativamente en el bienestar y desarrollo integral del trabajador. (Garrido, Uribe, & Blach, 2011).

En Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social tiene como objetivo, dentro del marco de sus competencias: formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de salud, salud pública, y promoción social en salud, así como el Ministerio de la Protección Social aprobó la resolución 2646 de 2008, por la cual “se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. (Ministerio de trabajo, 2008).

El colegio San Mateo Apóstol registra de manera mensual un cuadro estadístico de ausentismo de docentes, donde se evidencian las causales de incapacidad (enfermedades, problemas y trastornos que afectan la productividad en la organización, y la calidad de vida de los funcionarios), por lo anterior, el objetivo de la investigación busca desarrollar un proyecto de investigación que permita determinar las causas que producen el ausentismo laboral de 78 docentes del Colegio San Mateo Apóstol S.A.S.

Planteamiento del problema

El departamento de Gestión Humana del Colegio San Mateo Apóstol (CSMA), evidenció como previo diagnóstico, niveles inusuales de ausentismo laboral, los cuales se confirmarán por medio de una herramienta cuantitativa y cualitativa que consistirá en una encuesta y una base de datos en la que se registre el análisis estadístico de la situación planteada; dicha base de datos-cuestionario se plantea como procedimiento para tener una visualización puntual de la situación y hallar oportunidades de mejora desde un enfoque de bienestar y clima laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación se realiza para dar respuesta al siguiente interrogante.

Pregunta de investigación

¿Cómo impacta el clima laboral en los docentes de San Mateo Apóstol S.A.S. por ausentismo laboral?

Objetivo general

Desarrollar un proyecto de investigación que permita determinar las causas que producen el ausentismo laboral de 78 docentes del Colegio San Mateo Apóstol S.A.S. ubicado en la localidad de Suba en la ciudad de Bogotá D.C.

Objetivos específicos

Implementar con éxito una herramienta que permita cualificar y cuantificar las características generales del problema planteado.

Explicar desde el punto de vista de los docentes las causas por las que se da el ausentismo en la Institución.

Determinar la influencia general del entorno (personal, familiar, laboral, entre otros) y su impacto en el bienestar laboral. 4

Presentación de la institución



Figura 1. (Logo Colegio San Mateo Apóstol S.A.S.)

San Mateo Apóstol S.A.S. – CSMA. Colegio bilingüe, mixto, calendario B, con un modelo educativo integrado basado en la práctica de valores, los principios de la fe católica, la creatividad, el deporte y la excelencia académica.

Colegio miembro de Inspired, grupo líder mundial de escuelas premium que educa a más de 38,000 estudiantes en una red global de más de 50 colegios, San Mateo se beneficia del acceso a las mejores prácticas internacionales y plataformas de aprendizaje de vanguardia.

Misión: Formar una Comunidad Educativa, en la que los estudiantes, padres de familia, directivos, profesores y demás miembros de ella, sean con el ejemplo y la exigencia, promotores del crecimiento humano e intelectual.

Visión: Continuar manteniendo el liderazgo en la formación en valores. Formar niños y jóvenes altamente comprometidos con la religión católica a nivel teórico y vivencial.

El colegio está ubicado en la ciudad de Bogotá (Cundinamarca), Calle 215 No.50-24 Barrio Canaima. Su Rectora: Luz Helena Aljure Camero y Director Administrativo y Financiero: Roger Darío Díaz Morales lideran el equipo que conforma un equipo de 169 colaboradores de la institución:

- Administrativos: 21 personas
- Académicos no docentes: 14 personas

- Docentes: 78 personas
- Conductores / Servicios Generales: 27 personas
- Monitoras: 30 personas

Organigrama Institucional

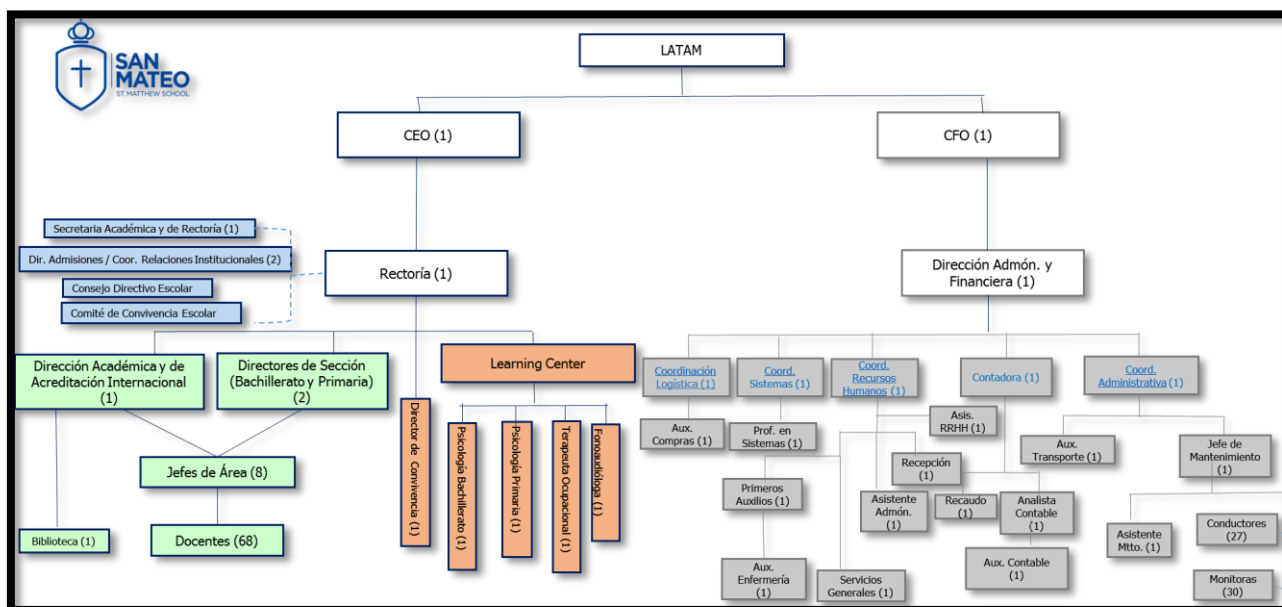


Figura 2. (Organigrama Institucional)

Justificación

En los últimos años se ha evidenciado un aumento en los casos de ausentismo laboral, en el cual se contemplan diferentes factores por los que se puede presentar esta situación.

A medida que el ser humano va evolucionando, va desarrollando diferentes aspiraciones, como lo describe la pirámide de Maslow: necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización, si estas no son satisfechas, se convierten en un factor que puede generar que se dé el ausentismo laboral.

Nuestra investigación se realiza con el fin de determinar qué factores interviene para que se presenten estos casos, y en qué porcentaje, adicionalmente identificar qué tipo de impacto generan en los docentes que laboran en Colegio San Mateo Apóstol S.A.S.

Expondremos los motivos que pueden incitar a los docentes a utilizar enfermedades generales, enfermedades profesionales, problemas familiares o sociales, y clima laboral, como razones para generar ausentismo. Por esta razón, para nosotros es muy importante observar y analizar más de cerca esta problemática, con el fin de aportar conocimiento sobre su alcance y así proponer alternativas de solución o de mitigación.

Encaminamos este proyecto a la búsqueda de generar alternativas de solución para el colegio, teniendo como insumos los desarrollados por esta investigación.

Marco de Referencia

Colombia ha realizado importantes avances económicos y sociales en los últimos años. La mezcla de un fuerte crecimiento económico y la generación de políticas en la cuales se incluyan a las personas menos favorecidas, mejoraron las condiciones de vida a un gran sector de la población. En la actualidad, podemos ver un gran porcentaje en la participación laboral de los países que hacen parte de la OCDE y reduciendo a su vez la tasa de desempleo. A pesar de estos aspectos positivos, se presentan dificultades estructurales profundas. La informalidad laboral es amplia, el tema del autoempleo es alto y muchas personas no tienen contratos formales. La desigualdad de ingresos es preocupante y la redistribución a través de impuestos y beneficios es casi insignificante. Adicionalmente, Medio siglo de conflicto interno y violencia ha desplazado a una parte importante de la población, y muchos de ellos viven en la pobreza extrema. A pesar de los avances significativos, el factor de la violencia es un desafío que también afecta a los miembros y líderes sindicales (OCDE, 2016).

Como objetivo principal del campo organizacional y de la salud ocupacional ha sido el bienestar social laboral el ente principal y que desde un principio, por medio del ofrecimiento de planes, programas y proyectos, que más adelante se han venido transformando en políticas sociales dirigidas a impulsar y mejorar el bienestar del talento humano y por consiguiente el de sus familias. En estas medidas se ha incluido una proyección de índole organizacional en diferentes entornos sociales, comunitarios y ambientales (Perez & Diaz, 2014).

La percepción de calidad de vida laboral ostenta una gran evolución y complicación, comprobando la diversidad conceptual del debate académico e investigativo. En esta complejidad interpretativa, el término sobre la calidad de vida laboral se observa como las condiciones del trabajo que tienen los empleados de la organización, del ambiente laboral y de la correlación entre la vida laboral, personal y familiar. La calidad de vida laboral da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus

condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas⁸ (la forma como vive el trabajador). Dela Poza (como se citó en González, Peiró y Cano, 2001) menciona que dadas según la calidad de vida laboral y sus condiciones, ésta se refiere a un principios multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos con el propósito de ganar un conocimiento no ladeado de la situación auténtico de responsabilidad que podría derivarse de la causa de estos aspectos por divergente.

Como se había indicado, la iniciación de la calidad de vida laboral posee un cambio teórico y puro. Entre las primeras palabras se encuentran aquellas que hacen reseña al nivel y condiciones de ánimo, fortuna, actitud, ambiente y prosperidad.

En este contenido, se presentan algunas definiciones que sustentan desde el ámbito teórico la noción de calidad de vida en el trabajo desde múltiples enfoques teóricos y disciplinares, rescatando su grado de importancia y aporte relevante en su momento histórico.

Dentro de las ilustraciones más significativas se pueden citar las siguientes:

Segurado y Agulló (como se citó en Pazos Ocaña, 2014) indican que la calidad de vida laboral depende de todos aquellos instrumentos que constituyen el entorno de trabajo. Por tanto, depende de la naturaleza de las características de las condiciones de compromiso, y del cuerpo subjetivo, que es el conjunto de percepciones y de experiencias laborales que de forma unipersonal y colectiva causan realidades rasgos internamente de un mismo contenido organizacional.

De acuerdo con Peiró y Prieto (como se citó en Pazos Ocaña, 2014), la calidad de vida en el trabajo incorpora un componente para toda entidad, en la medida en que consta una adecuada relación entre la seguridad de los trabajadores con las labores realizadas. De esta manera, su calidad de esfuerzo será solemne. Ahora bien, el valor de la calidad de vida en el trabajo que se ofrece en una institución, está sujeta a los trabajadores de la misma, quienes son los que establecen a partir de sus hábitos, la calidad de vida en la empresa.

En 2009, Bernardo mencionó que en la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes ingresos a los trabajadores a desarrollo de los servicios prestados por ellos. En cambio, son las instituciones las que reciben un mayor provecho de sus trabajadores (citado por Uribe, Garrido y Rodríguez 2011).

Según Peiró y Prieto (como se citó en Pazos Ocaña, 2014) afirman que la efectividad laboral está impregnada de angustiarse, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de responsabilidad presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: calma, estabilidad, amparo, abundancia y proyección. Según Blanch (2008, citado por Uribe, et al 2011), este cambio del entorno organizacional es creado como un cerco de referencia que propicia la flexibilización organizacional del trabajo dando como resultado la implantación del capitalismo organizacional, es decir, la sucursal del patrón empresarial en instituciones que ofrecen servicios de ingenio social. Su dato es sustentado por las mudanzas del contexto socioeconómico, mejor dicho, por el incremento de ganancias, por la provocación constante de la productividad y por la mercantilización de todos los servicios de naturaleza social de los compradores.

Coinciden Antunes (1995 y 2005), Antunes y Alves (2004), Bauman (1999 y 2006), Bernardo (2009), Blanch (2003 y 2008), las actuales conveniencias de organización del trabajo permeadas por nuevos modelos de cambio laboral que impone la misión individualizada y sectorizada; los cambios en los modos de oportunidad, llevados a la subcontratación y al deber material; pegado a las nuevas normas en el horario laboral de acuerdo a su grueso reclamación socioeconómica, dan lugar a una recreación de las formas de concepción del cometido y de la movimiento gremial (citado por Uribe, et al 2011).

Por ello en este contexto, Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) presentan su visión de la calidad de vida laboral: El concepto de calidad de vida laboral (CVL) comprende todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como lo son los horarios, la honorario, el ámbito cuadro laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de ser profesionales, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para el confort, la motivación y el provecho gremial. Así mismo, puede definirse como un “proceso fiel y continuo en el que la acción sindical está organizada objetiva y subjetivamente, baza en sus aspectos operativos como relacionales, en organización a contribuir al más completo cambio del ser humano. (p.141).

Así pues, la calidad de vida en el trabajo puede concebirse como una experiencia en la que confluyen elementos que favorecen el bienestar de la persona en todos los ámbitos de su vida, partiendo de unas condiciones laborales presentes en un entorno, donde éste

desarrolla sus habilidades, experiencias, actitudes y aptitudes personales para generar bienestar y establecer una armonía entre su contexto laboral, familiar y social. 10

Los beneficios de trabajar por una mejor calidad de vida del trabajador pueden resolver muchos de los problemas que caracterizan los ámbitos laborales de muchas empresas. Por indicar un ejemplo, Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño y Fernández (2006) afirman la existencia de una serie de beneficios que pueden derivarse de la implementación de estrategias para mejora la calidad de vida de los trabajadores, tales como transformación y desarrollo del empleado, crecimiento de la motivación, mejor espontaneidad de sus funciones, mejor rotación en el lugar, menores tasas de ausentismo, menores quejas, lapso de ocio mínimo, mayor complacencia en el trabajo, mayor aptitud en la organización y menos accidentes laborales, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.

Marco Conceptual

Se presentan a continuación las teorías o conceptos más representativos del ausentismo laboral.

Hamoul, Sirit y Bellom (2005) “La organización internacional del trabajo (OIT), define el ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, queda excluido periodo en los cuales el empleado se encuentre en vacaciones, embarazo o huelgas.

“El ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado a todas sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria”. Ausentista: persona que presenta repetidos episodios de ausencia de corta duración. Ausentismo laboral: fallas o inasistencia de los empleados al trabajo esta es la suma de los periodos de los empleados están ausentes del trabajo.

El ausentismo laboral se puede clasificar según:

Molinera (2006) y Salamanca, (1998).

Origen: Por origen médico se entiende que son enfermedades o de origen familiar

(ejemplo enfermedad de un hijo).

11

Según las causas amparadas por la ley (calamidad domestica) o ilegales (sin justificación).

Ahora el tema dispuesto en este trabajo que es el ausentismo laboral a nivel del grupo de profesores de la institución obedece a múltiples razones.

La ausencia del trabajo tiene múltiples causas, a partir de un escenario imprevisto, desde una circunstancial enfermedad hasta la necesidad de evidenciar situaciones personales. Sin importar la causa, la ausencia del docente genera crisis y quebranto para la institución, ya que estas situaciones deben ser atendidas mediante un mayor esfuerzo de los demás maestros que sí han asistido a su trabajo y que mantienen una responsabilidad frente a su cargo o rol.

Los factores pueden ser individuales, respecto al sexo, la raza y los factores organizativos y otros son los factores externos. Cuando se hace repetitivo este comportamiento, es decir, cuando un profesor falta a su trabajo con relativa frecuencia, sea justificada o no, se proyecta un sentimiento de inconformidad por parte de los miembros del equipo, entendiendo que necesariamente tendrán que esforzarse más para mantener el nivel de productividad previsto con los alumnos, lo que genera un efecto dominó en el clima laboral.

Esta indagación pretende examinar cuáles son las principales causas del ausentismo laboral, ya sean derivadas de asuntos congruentes con la salud de los docentes, o que provengan de otras circunstancias equivalentes, pero que en todo caso tienen directo impacto en la productividad de la institución así como en el clima organizacional.

El fenómeno del ausentismo en el trabajo, se deriva de una relación laboral insatisfecha. A nivel global las organizaciones se encuentran expuestas al problema del ausentismo laboral por diferentes causas que pueden ser justificadas o no, sin embargo, esta dinámica produce efectos negativos para la institución, como lo es la infracción de los objetivos presupuestados y el deterioro del clima laboral. Por último, se hace ineluctable señalar que el ausentismo laboral afecta de modo significativo al instituto educativo, en

Colombia no están definidas con precisión cuáles son sus principales causas, pese a que se han elaborado controles, estadísticas o mecanismos de gestión, es oportuno que las organizaciones o agremiaciones sectoriales en asociación con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Seguridad Social, las ARL, las EPS y demás entidades encargadas de la orden, vigilancia y control de la salud y de las relaciones laborales, asuman un papel activo para cubrir este vacío y mecanismos unificados de control, solución y seguimiento, que puedan ser adoptados por las entidades interesadas en aminorar este contexto y los costos que genera.

12

A continuación, se definen las palabras claves:

- **Ausentismo:** Concepto que alude a inasistencia.
- **Bienestar Laboral:** El bienestar laboral es un término integral que incluye varios servicios, beneficios e instalaciones que se ofrecen a los empleados. Esto buscando su felicidad.
- **Bienestar Social:** Factores que participan en la calidad de vida de las personas y la sociedad.
- **Calidad de vida:** Concepto que hace alusión a varios niveles de sociedades y de generalización pasando por sociedad, comunidad, y hasta el aspecto físico y mental.
- **Clima Laboral:** Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo e está relacionado con motivación de los empleados.

Marco Teórico

La deserción laboral hace referencia a los colaboradores que voluntariamente abandonan o se retiran de sus trabajos actuales ya sea por una razón justificada o injustificada. Esta deserción genera en una empresa u entidad que experimente una disminución de su fuerza laboral, y se cree la necesidad de sustituir los cargos; esto puede repercutir significativamente en que el logro de sus objetivos tanto misionales como organizacionales se vea afectados. Es evidente que mientras más altos sean los porcentajes de deserción laboral

mayores serán los problemas que se originan dentro de los ambientes laborales. (Gutiérrez¹³ Martínez, 2016)

De acuerdo con los estudios realizados en el año 2017 la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia) presento unos indicadores asociados con el Ausentismo laboral en el país, con el libro Salud y Estabilidad en el Empleo. Este hace referencia a que se registra un promedio de 9.5 días de ausentismo laboral por trabajador al año este se refiere a cualquier tipo de ausencia ya sea por enfermedad o por licencias entre otras. Esto genera un sobre costo en las nóminas que va en aumento 1,1% al 1,87%. Estas suelen ser las conductas iniciales que presenta un colaborador cuando hay una desmotivación laboral, esto es lo que finalmente los lleva a tomar la decisión de terminar su relación laboral. (Sodexo, 2015) Es importante que las compañías en su rotación para los casos voluntarios tomen atención en estos temas en los que se escuche al empleado y se den alternativas de contraoferta, en el que se brinden mejoras laborales ya sea en el espacio, condiciones entre otras.

El 75% de los colombianos que buscan nuevas alternativas laborales, se debe a unas principales causas que pueden ir asociadas a afectaciones en las relaciones con los líderes, falta de oportunidades de crecimiento tanto laboral como profesional, insatisfacción con la remuneración, claridad de rol entre otras. El empleo es un medio que nos permite solventar nuestras necesidades primarias, pero este también debe ir muy ligado con la satisfacción emocional, por lo que cuando se da una insatisfacción e inconformidad por todos los aspectos ya mencionados, es que se ve evidenciados los números significativos de deserción laboral. (Page, 2014)

Este marco busca explicar cómo a través de las teorías e investigaciones realizadas, revelan que, para la rotación de personal o deserción, juega un papel preponderante las organizaciones en lo asociado al clima laboral, al igual resaltar que también beneficia a la compañía puesto que todo esto presenta altos costos que están relacionados con temas de remuneración, exámenes ocupacionales, dotaciones entre otras, también se puede evidenciar la el tiempo que toma los procesos, capacitaciones, adaptaciones entre otras.

Las teorías de Lev Vigotsky sobre las relaciones entre pensamiento y lenguaje nos ofrecen una perspectiva radicalmente diferente por ser una corriente dominante ya que han tenido una gran importancia dentro de la Psicología contemporánea, sobre todo en el campo de la Psicología Evolutiva, porque su propuesta parte de un Análisis Crítico. Vigotsky nos

habla sobre la interrelación entre la cognición y lenguaje, quizás por el origen descrito¹⁴ como mayoritariamente anglosajón de la nueva ciencia de la mente. Como un poderoso ejemplo de un estudio materialista que estudia la conciencia, como principal característica que busca entender cómo viven y se sienten los seres humanos "Vigotsky y la Ciencia Cognitiva"

En los primeros años, es un recurso fundamental para la construcción del pensamiento, y en la vida adulta resulta la principal herramienta del pensamiento. Según Bermeosolo Bertrán en Psicología del Lenguaje (2001), "el lenguaje permite la fijación del mundo". Es por esto por lo que el lenguaje se convierte en una de las principales herramientas para la prevención de riesgos laborales, ya que es la habilidad que nos da el acceso a la comunicación interpersonal, al conocimiento del mundo, al desarrollo del pensamiento, al despliegue de las habilidades sociales y actúan también como regulador de las emociones y la conducta. (ÁLVAREZ GONZÁLEZ, 2010).

Los seres humanos por naturaleza tenemos nuestras necesidades como lo indica la Pirámide de Maslow (Jerarquía de las necesidades humanas) el ser humano necesita sentirse desarrollado, por lo mismo las empresas dentro de sus planes psicosociales es importante que tengan en cuenta todo el tema del plan de vida de sus colaboradores, cuáles son sus expectativas tanto a nivel laboral como personal y familiar.

Para el año 2008, se expide la resolución 2646 que consiste en la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores y sus efectos. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta es una herramienta que permite medir e identificar los factores de riesgos psicosociales con el fin de desarrollar e implementar programas que regulen y mitiguen la presentación de estos riesgos en los ambientes laborales. Para las empresas esto se convierte aparte de ser una disposición legal en una herramienta que permite analizar las condiciones psicosociales de cada uno de los colaboradores y a su vez le permite a los colaboradores, a través de sus estímulos de comunicación expresar de manera emocional y verbal como se sienten, como está la relación con sus líderes, el tema de claridad de rol, análisis de sus

puestos de trabajo, conocer sus motivaciones y expectativas, remuneraciones, temas¹⁵ familiares entre otras.

Es por esto que el lenguaje y el pensamiento se convierte en el foco de referencia de nuestra investigación ya que a través de este expresamos aquellas situaciones o circunstancias que nos están generando insatisfacción y que no están supliendo nuestras necesidades como se desean.

Si esta medición es aplicada e implementada de una forma adecuada, garantiza la prevención de estos riesgos psicosociales y facilita la adaptación de los colaboradores, ya que se desarrollan ambientes laborales saludables que hacen de su adaptación algo más ameno dentro del entorno, generando así una retención del factor humano, en el que se beneficiara tanto los empleados como empleadores.

Teniendo como referencia todo este marco teórico y tomando como base las herramientas ya mencionadas, se pretende desarrollar un plan de trabajo en el que se le recomiende al colegio adoptar las medidas, para que inicien un trabajo con su profesorado para bajar estos niveles de rotación de personal y mejorar el clima laboral, teniendo en cuenta que en este ambiente también están expuestos los alumnos y de cierta forma esta es una problemática que termina involucrando o todo el entorno. Es por esto que se hace necesario que el colegio desarrolle un plan que permita establecer conexión entre la institución y profesorado para que se sienta integrado, escuchado y valorado, sin dejar de mencionar que así como la institución tiene sus deberes y obligaciones el profesorado tiene sus derechos y sus obligaciones, teniendo como marco empatía y adaptación de ambas partes.

Capítulo 3

Metodología

Diseño de investigación

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008, la identificación de factores de Riesgo Psicosocial de una institución debe realizarse con el propósito de garantizar la caracterización de la exposición a los que se encuentran supeditados los docentes, teniendo como base que son la población que se encuentra más vulnerable por su actividad laboral.

Escogimos el método de encuesta, como método de evaluación que va dirigido a 16 la prevención, con el cual podremos identificar los posibles riesgos al menor nivel de complejidad, y facilitar el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio técnica.

Mediante métodos cuantitativos y cualitativos se recolecta la información pertinente, la cual, mediante un análisis cruzado de variables, permitirá obtener un diagnóstico valido y confiable que refleje el panorama que produce el ausentismo laboral en los colaboradores.

Tipo de investigación: Enfoque Mixto.

Para el desarrollo de esta fase se utilizarán los siguientes instrumentos:

1. Consentimiento informado
2. Instrumento encuesta (virtual)

Procedimiento.

Fase Diagnóstica.

Consiste en identificar el problema o necesidad que enfrentan la institución y sus colaboradores, con el fin de establecer el proceso mediante el cual se identificarán y evaluarán las consecuencias y repercusiones para dar alcance al proyecto.

Instrumento de recolección de datos

La encuesta es una técnica que logra la toma de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas (...) las encuestas pueden ser personales y no personales. (Grande & Abascal, 2005). Por lo anterior el equipo de trabajo investigador decidió indagar las causas que producen el ausentismo laboral a través de un instrumento virtual-encuesta, que consta de 15 preguntas con opción de respuestas abiertas y cerradas SÍ o NO, AVECES, CASI SIEMPRE, NUNCA y CASI NUNCA.

Aplicación de Encuesta

Esta forma la recolección de información se desarrollará mediante diligenciamiento de una encuesta virtual, en un espacio proporcionado por la institución en el que a cada uno

de los colaboradores se les hará llegar un link a su correo electrónico, el cual responderán¹⁷ en línea y el Grupo Proyecto de Práctica validará el reporte posteriormente.

Estrategia del análisis de datos

Una vez finalizada la aplicación de la encuesta y teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se realizará el análisis estadístico mediante el programa de office Excel, en el cual se recopilarán los datos y se graficarán a través de diagramas de pastel (pregunta por pregunta). Con el fin de tener evidencias que nos lleven al desarrollo de los objetivos planteados, en el presente proyecto de investigación se efectuará un análisis de información de tipo mixto; el enfoque mixto de la investigación, que implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema. (Hernandez Sampieri , Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Se proyecta obtener mediante la aplicación de la encuesta, información de tipo cualitativo que permita determinar el tipo de medidas que puedan llegar a ser tomadas para lograr reducir los índices de ausentismo en los docentes, así mismo lograr información de tipo cuantitativo que reconozca la cantidad y el grado de afectación y la cantidad de personas que ven comprometidas sus labores debido a la no presencia de algunos funcionarios en la institución.

Diagnostico Institucional

Por medio de este diagnóstico, se consolidará la información y se entregará tabulada, lo cual permita dar a conocer las debilidades y fortalezas, que influirán en la elaboración de actividades acordes a la promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de los colaboradores de la institución y tomando como referente los requisitos establecidos en la Resolución 2646 de 2008.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo en cuenta los principios de la Ley 1090 de 2006 (“Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.”) y la Resolución 8430 del

2003 (“Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la 18 investigación en salud”).) con el fin de asegurar el respeto y la reserva total de las personas voluntarias interesadas en participar en este proyecto junto con la información que ellos suministran, luego de haber aceptado y/o firmado el consentimiento informado que se les entregara a cada uno, se asegura que los participantes realizaron esta actividad de manera voluntaria.

Resultados

Para poder determinar las causas que producen el ausentismo laboral en docentes del Colegio San Mateo Apóstol S.A.S. ubicado en la localidad de Suba en la ciudad de Bogotá D.C, se aplicó una encuesta con 15 preguntas a 70 docentes de la institución.

Con el fin de dar inicio a la encuesta se les solicito que en sus propias palabras definieran que es ausentismo laboral, a continuación se presenta una muestra de 10 respuestas:

1. En sus propias palabras defina que es ausentismo laboral:
<i>“No ir a trabajar por alguna causa”</i>
<i>“Por razones de fuerza mayor (enfermedad propia, de un pariente cercano o urgencia) tener que ausentarse del lugar de trabajo y del horario laboral”</i>
<i>“Faltar al trabajo ocasionalmente.”</i>
<i>“Inasistencia, incumplimiento”</i>
<i>“Es cuando de forma repetida se observan ausencias durante la jornada laboral.”</i>
<i>“No estar cumpliendo las tareas designadas por un contrato formal, verbalmente o las actividades relacionadas que se deben realizar con el fin de llevar a cabo su ejercicio de trabajo.”</i>
<i>“Cuando uno no está presente en el trabajo y tampoco trabaja en la casa”</i>
<i>“El no estar presente o laborando durante el periodo en el cual deberían estar haciéndolo.”</i>
<i>“Las personas que faltan a su trabajo constantemente y con poca justificación”</i>
<i>“Ausencia a la jornada laboral por cualquier motivo personal, familia, de salud, etc”</i>
<i>“Inasistencia del trabajador a su lugar de trabajo debido a diferentes causas, como enfermedad, calamidad doméstica, muerte de un familiar entre otros”</i>

Se evidencia un alto desconocimiento en los docentes de la institución en cuanto a la definición correcta de que es el ausentismo laboral, la mayoría de ellos tiene diferentes opiniones: “No presentarse al lugar donde se trabaja.” “Las personas que faltan a su trabajo constantemente y con poca justificación”, entre otros.

2. Considera que el Ausentismo Laboral es un problema para el colegio San Mateo Apóstol S.A.S?

70 respuestas

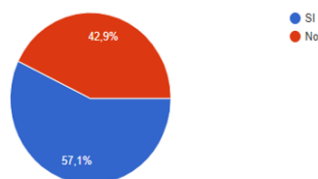


Figura 2. Estadística de opinión acerca del ausentismo laboral como problema en la Institución. Fuente: Autoría propia

Figura 2: Se evidencia que para la mayoría de docentes el ausentismo laboral es un problema identificado en la institución siendo el 57,1% de la población encuestada quien considera esto, frente a un 42,9% que no lo considera así.

3. ¿Cuáles considera que son los principales factores que generan ausentismo?

0 de 70 respuestas correctas

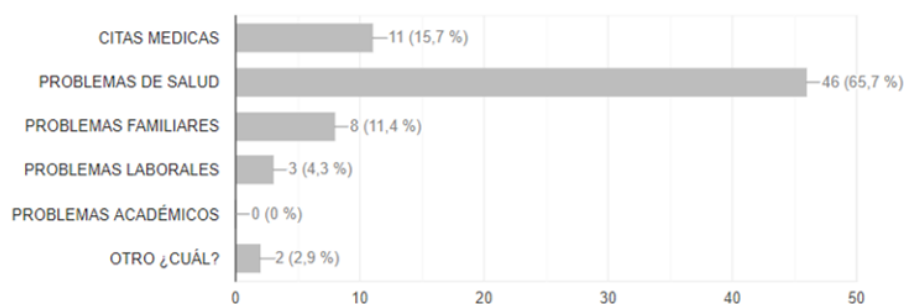


Figura 3. Estadística de los principales factores que generan ausentismo en la Institución. Fuente: Autoría propia

Se puede ver que los factores principales que generan ausentismo en el colegio San Mateo Apóstol se debe en un 65,7% a problemas de salud, un 15,7% a citas médicas, un 11,4% a problemas familiares, siendo menos influyentes los problemas laborales con un porcentaje del 4,3%, y un 2,9% por otros factores; mientras que no se evidencia el factor de problemas académicos como una causa de ausentismo.

4. ¿Conoce usted si el colegio San Mateo Apóstol S.A.S cuenta con un Programa de Bienestar?

0 de 70 respuestas correctas

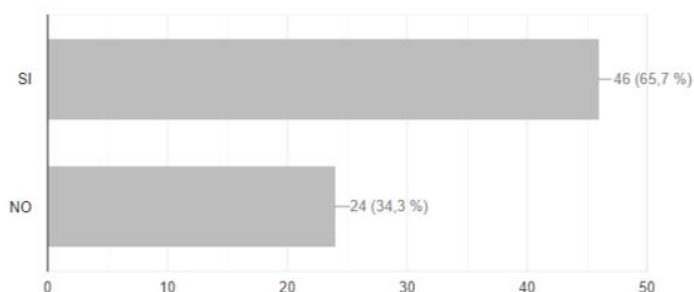


Figura 4. Estadística de los principales factores que generan ausentismo en la Institución. Fuente: Autoría propia

Se evidencia que el 65,7% de la población docente encuestada conoce el programa de Bienestar con el cual cuenta la institución mientras que el 34,3% lo desconoce.

5. ¿Usted sabe si en el Programa de Bienestar existen políticas encaminadas al manejo del ausentismo? Solo contestar en caso de ser positiva la anterior pregunta.

70 respuestas

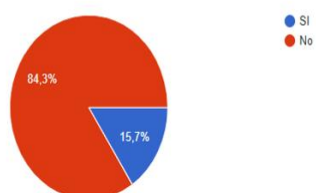


Figura 5. Esquema del conocimiento de la existencia de políticas encaminadas al manejo del ausentismo dentro del Programa de Bienestar de la institución. Fuente: Autoría propia

6. ¿En el último año, usted ha reportado situaciones de ausentismo laboral?

70 respuestas

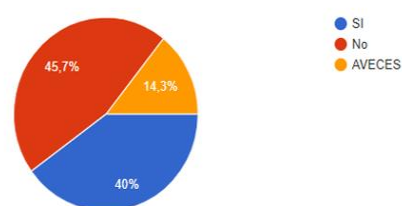


Figura 6. Estadística de situaciones de ausentismo laboral reportadas en el último año en la institución. Fuente: Autoría propia

Figura 5. El 84,3% de los docentes encuestados no sabe de políticas que se manejen dentro del Programa de Bienestar del colegio San Mateo Apóstol y estén encaminadas al manejo del ausentismo, sin embargo el 15,7% asegura conocer de dichas políticas.

Figura 6. El 45,7% de la población encuestada si ha reportado casos de ausentismo en el último año, el 40% no y solo el 14,3% a veces reporta estos casos.

7. ¿Qué factores ha ocasionado el ausentismo presentado? Solo contestar en caso de ser positiva la anterior pregunta

40 respuestas

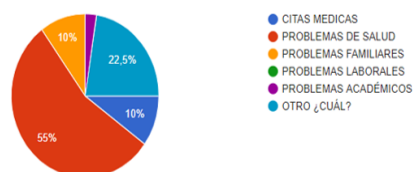


Figura 7. Esquema de factores que han ocasionado el ausentismo laboral en la institución en el último año.

Fuente: Autoría propia

8. ¿En el colegio San Mateo Apóstol S.A.S., es fácil acceder a permisos para atender asuntos extra laborales?

68 respuestas

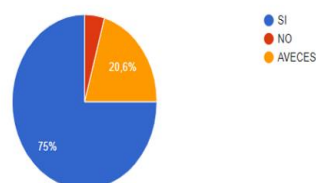


Figura 8. Estadística de acceso fácil a permisos para atender asuntos extra laborales en la institución.

Fuente: Autoría propia

Figura 7. Se evidencia que del 100% (40) de la población docente encuestada y la cual contesto de forma afirmativa la anterior pregunta, 55% han reportado problemas de salud como factor de ausentismo mientras que el 22,5% reporta otros factores como causa de ausentismo, el 10% por citas médicas al igual que el 10% por problemas familiares y en menor medida un 2,5% reporta problemas académicos como factor.

Figura 8. El 75% de la población encuestada considera que si es fácil acceder a permisos en la institución para atender asuntos extra laborales, mientras que el 20,6% a veces lo considera así, frente a un porcentaje mínimo del 4,4% que no lo considera fácil.

9. ¿Conoce usted cual es el conducto regular para la solicitud de un permiso en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S?

70 respuestas

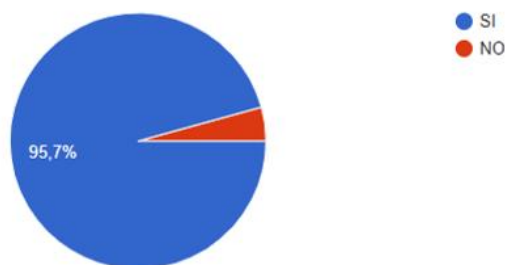


Figura 9. Esquema de conocimiento del conducto regular para la solicitud de permisos en la institución. Fuente: Autoría propia

Se evidencia que el 95,7% de docentes encuestados conoce el conducto regular y/o procedimiento establecido para la solicitud de permisos en la institución frente a un 4,3% que dice desconocer dicho procedimiento.

10. ¿Conoce usted si existe en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S. un seguimiento desde Gestión Humana a quienes presentan altos índices de ausentismo?

70 respuestas

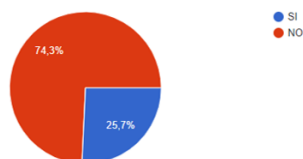


Figura 10. Esquema del conocimiento de la existencia de seguimiento desde Gestión Humana a los altos índices de ausentismo en la institución.

Fuente: Autoría propia

11. ¿Cuándo usted ha solicitado un permiso, le ha sido otorgado?

67 respuestas

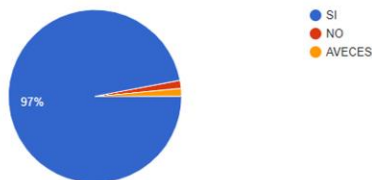


Figura 11. Esquema de otorgamiento de permisos en la institución.

Fuente: Autoría propia

Figura 10. El 74,3% de los docentes encuestados no conoce si en el colegio San Mateo Apóstol existe un seguimiento desde Gestión Humana a quienes presentan altos índices de ausentismo frente a un 25,7% que afirma conocer la existencia de este procedimiento.

Figura 11. Se evidencia que al 97% de los docentes encuestados les han otorgado un permiso cuando lo solicitan, mientras que a un 1,5% no se lo han otorgado al igual que el 1,5% restante que a veces le otorgan dicho permiso.

12. ¿Usted considera que el colegio San Mateo Apóstol S.A.S. maneja adecuadamente el tema de los permisos?

66 respuestas

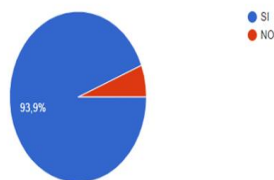


Figura 12. Estadística de manejo adecuado al tema de permisos en la institución.

Fuente: Autoría propia

13. ¿Cree que hay docentes en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S que "abusan" en la solicitud de permisos?

68 respuestas

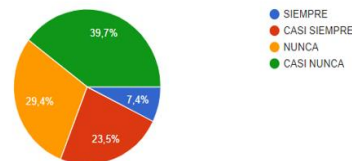


Figura 13. Estadística de manejo adecuado al tema de permisos en la institución.

Fuente: Autoría propia

Figura 12. El 93,9% de las personas encuestadas considera que el colegio San Mateo Apóstol maneja de forma adecuada los permisos mientras que un 6,1% considera que no es manejado adecuadamente este aspecto.

Figura 13. Se evidencia que el 39,7% del personal docente encuestado cree que casi nunca hay colegas que "abusan" en la solicitud de permisos, frente a un 29,4% que considera que nunca sucede, un 23,5% cree que casi siempre se presenta este tipo de "abuso" y un porcentaje final y mínimo del 7.4% que piensa que siempre pasa.

14. ¿Cree usted que debería ser el tema del ausentismo laboral un tema obligatorio dentro de la política de Gestión Humana?

70 respuestas

23

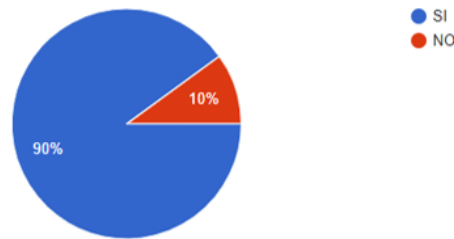


Figura 14. Esquema de consideración frente al tema de ausentismo laboral como contenido obligatorio dentro de la política de Gestión Humana en la institución. Fuente: Autoría propia

El 90% de los docentes encuestados considera que el ausentismo laboral debe ser un aspecto obligatorio de trato dentro de la política de Gestión Humana mientras que el 10% restante no lo considera obligatorio dentro de la política.

Para finalizar la aplicación del instrumento se les solicito a los docentes como podrían aportar para disminuir el ausentismo laboral en el colegio San Mateo Apóstol, a continuación una muestra de 11 de sus respuestas:

15. ¿Cómo considera usted que podría aportar para disminuir el ausentismo en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S.?
"Al momento de ausentarme, me esguince el tobillo. Esto sucedió 2 veces, por culpa de ser tan torpe. Tratar de no ser tan torpe."
"Entender que las cuestiones personales se pueden atender en horarios extra laborales porque faltar perjudica a todos los miembros del equipo"
"Cuidando su salud, dejando las citas médicas para horarios extra escolares"
"Haciendo un mayor seguimiento, más del que actualmente se hace, hacia aquellas personas que se encuentra un incremento de su ausentismo. Particularizando cada caso"
"Yo siempre trato de ubicar mis citas médicas en horarios no laborales pero hay momentos en que las entidades prestadoras de los servicios de salud no dan la opción, pero yo siempre he logrado mi seguimiento médico evitando generar dificultades en las labores que me son encomendadas."
"Ser conscientes del impacto que esta situación genera tanto en los compañeros como en los estudiantes y para ello evaluar la pertinencia del permiso."
"Cuidando de mi salud y bienestar"
"Organizando en lo máximo posible que los compromisos que tenga puedan ser atendidos luego de la jornada laboral, excepto en el caso de incapacidad médica."
"Considero que el Colegio San Mateo ese asunto no grave, los docentes cumplen con sus obligaciones, por lo tanto no habría nada que aportar al respecto."
"Cada persona debe ser consciente de no ir a trabajar por causas mayores es importante tener claro que trabajamos con seres humanos que necesitan del docente cada día."
"Es complejo ya que las citas médicas son otorgadas por disponibilidad de horarios y profesionales así que no lo veo viable."

Discusión

Para este apartado se presenta la discusión con referencia a los resultados logrados durante el proyecto de investigación con la que se pretende poder evidenciar la

problemática de cómo impacta el clima laboral en los docentes de San Mateo Apóstol S.A.S. por ausentismo laboral. Dentro de este se destacan dos tipos de análisis principales, en primer lugar, establecer mediante los resultados de la encuesta los principales factores que generan ausentismo y, en segundo lugar, conocer si el Programa de Bienestar del colegio contenía políticas encaminadas al ausentismo laboral. 24

Estos resultados responden a los objetivos planteados por el grupo proyecto de práctica II, Bienestar y calidad de vida laboral en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S., de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, en el módulo de practica investigación organizacional.

Con el propósito de llevarlo a cabo, se realizó el estudio en una muestra del 90% de los docentes del Colegio San Mateo Apóstol, ubicado en la ciudad de Bogotá. A partir del modelo de encuesta se analiza los factores psicosociales de los trabajadores y el absentismo laboral.

Al tratar el tema de ausentismo, denotamos que existen numerosos factores desde el punto de vista de cada trabajador y el manejo que se le da a estas ausencias, algunas de las variables van desde: las actitudes de trabajo, cambio en la estructura organizacional, factores económicos, factores familiares, causas laborales, elementos y situaciones de trabajo, satisfacción laboral, circunstancias personales, factores externos y permisos laborales.

Dentro del proyecto de investigación realizado con los docentes del colegio San Mateo Apóstol S.A.S., se pudo evidenciar que el otorgamiento de permisos incrementa el ausentismo presente en la institución.

Se pudo observar, que la condición de salud es el mayor motivo de usencia laboral en el colegio San Mateo Apóstol, por lo cual es importante tener en cuenta las políticas de la institución en las que impacta el ausentismo para entenderlo y actuar sobre sus causas.

El ausentismo laboral debe ser un indicador de gestión del área de Gestión Humana del colegio, el cual se debe medir de forma constante en el tiempo, facilitando la recolección de datos históricos, que permitan analizar su evolución y ejecutar planes de prevención. Dentro de la institución, el área de Gestión Humana es la encargada de administrar esta información, de la implementación del Plan de Bienestar y de las políticas

de permisos, además del seguimiento y control de ausentismo laboral, ya sea por citas médicas, problemas de salud, problemas familiares, problemas laborales y/o problemas académicos. 25

Los factores psicosociales son determinantes en la satisfacción laboral que está siendo gestionada de la mejor manera en la institución, según lo manifiesta el 83.3% de los docentes, lo cual da un índice de ausentismo. Se puede establecer que la insatisfacción laboral es uno de los principales temas después del ausentismo que actualmente preocupa a los directivos del colegio San Mateo Apóstol, ya que cada persona de manera individual e involuntaria puede contribuir al deterioro de la imagen de la institución, la calidad de servicio educativo e influenciar el crecimiento y desarrollo institucional disminuyendo los niveles de productividad y calidad.

Finalmente, la presente discusión llega a los docentes objeto de esta investigación, a evidenciar implicaciones importantes en la percepción de cada trabajador con referencia al abuso de algunos docentes en la solicitud de permisos y ausencia laboral por diferentes causas.

Conclusiones

De acuerdo con la investigación realizada en el colegio San Mateo Apóstol, se concluye que los problemas de salud son el principal motivo de ausentismo, razón por la cual se sugiere establecer una propuesta desde el área de Gestión Humana, la cual conlleve a la realización de brigadas de salud en diferentes temas, de manera tal que se obtengan resultados confiables sobre el bienestar de los trabajadores y sirva como herramienta de las políticas de gestión.

En la institución educativa a pesar de que existe un Programa de Bienestar, se observa que el 83.3% de los docentes lo desconocen, y por ende las políticas encaminadas al manejo de ausentismo, por lo que se sugiere reforzar la inducción en los docentes de la institución, con referencia a las políticas que hacen parte del Programa de Bienestar.

Con la presente investigación, se identificaron las principales causas de ausentismo en los docentes, esto permitirá establecer estrategias y procedimientos para influir en la

satisfacción de los trabajadores, con el objetivo de reducir el índice de ausentismo presente²⁶ en la institución.

Resulta importante concientizar e informar a todo el personal acerca del impacto que tiene el ausentismo en el colegio y en los docentes, buscando el compromiso y participación de los trabajadores, por lo que se sugiere implementar herramientas para determinar factores que conlleven satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de sus labores en sus puestos de trabajo.

Se propone elaborar una propuesta, que no sea solo aplicada, sino que agudice la gestión de control y revisión continua de los procesos de permisos, para su adaptación a las diferentes circunstancias que pueda atravesar la institución.

Limitaciones

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria por la que atraviesa el país actualmente y la orden de asilamiento obligatorio, se recurrió a la aplicación del instrumento de manera virtual lo cual resulto complejo teniendo en cuenta el seguimiento permanente que se debió realizar con el fin de lograr la oportuna colaboración por parte de los docentes, a pesar de ello se obtuvo el resultado de más del 90% (70 encuestas) de la muestra propuesta (78 encuestas).

Recomendaciones

Teniendo en cuenta el análisis de resultados del presente proyecto de investigación se pudo identificar que la principal causa de ausentismo se debe a problemas de salud, se recomienda reforzar por parte de la ARL con la que cuenta la institución el seguimiento a las pautas de salud para trabajo presencial y remoto en cada puesto de trabajo, así mismo se debe realizar un seguimiento permanente a las incapacidades reportadas por los docentes ya que este control permitirá generar alertas en personal con constante ausentismo por problemas de salud.

Se sugiere al colegio San Mateo Apóstol difundir o reforzar la difusión del²⁷ Programa de Bienestar, específicamente en cuanto a las políticas encaminadas al ausentismo haciendo énfasis en la afectación del mismo a nivel general de la institución: malestar en el clima laboral, abandono de obligaciones por cortos o largos periodos, reemplazos a personal y por ende re inducción, entre otros. Se recomienda a institución desarrollar labores pedagógicas en las que se eduque a los docentes en relación con lo que es el ausentismo lo que implica las causas y sus posibles consecuencias. De igual manera la institución debe reforzar actividades de integración que permitan fortalecer vínculos que generen sentido de pertenencia en los trabajadores y a su vez un clima laboral satisfactorio.

Referencias bibliográficas

- Álvarez González, C. J. (20 de 10 de 2010). SCIELO. Recuperado de,
La relación entre lenguaje y pensamiento de vigotsky en el desarrollo de la
psicolingüística moderna*:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48832010000200002
- Ausentismo laboral. Recuperado de,
<https://blog.sodexo.co/blog/como-esta-el-ausentismo-laboral-en-colombia-cifras>
- Bienestar Laboral. Recuperado de,
<https://es.slideshare.net/jhoeltorrado/bienestar-laboral-16123867>
- Bienestar Social. Recuperado de,
<https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral.
Cuadernos de Administración, 109-137.
- Calidad de Vida. Recuperado de,
<https://www.grupobl.com/el-concepto-de-calidad-de-vida-relacionado-con-la-institución/>

Capacitación. Recuperado de,

28

[http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La funcion de la capacitacion.pdf](http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf)

Clima laboral. Recuperado de,

<https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>

Colegio San Mateo Apóstol S.A.S. Recuperado de,

<http://csma.edu.co/home>

Comunicación organizacional. Recuperado de,

<https://www.gestiopolis.com/comunicacion-organizacional-factor-exito-los-resultados-la-institución/>

Elena Abascal, I. G. (2005). Análisis de encuestas. Madrid: ESIC. Recuperado el 27 de 10 de 2019, Recuperado de,

<https://books.google.com.co/books?id=qFczOOiwRSgC&printsec=frontcover&dq=que+es+una+encuesta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjFs-OL5b3lAhUDwVkKHW6dAYgQ6AEIKTAA#v=onepage&q=que%20es%20una%20encuesta&f=false>

Estrés ocupacional. Recuperado de,

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>

Garrido, J., Uribe, A., & Blach, J. (2011). RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL. Acta Colombiana de Psicología, 14(2), 27-34.

Gutiérrez Martínez, I. O. (01 de 08 de 2016). UDLAP. Recuperado de,

La deserción laboral y sus repercusiones:

<https://contexto.udlap.mx/la-desercion-laboral-y-sus-repercusiones/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill Educación.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

29

Motivación. Recuperado de,

<https://www.portafolio.co/economia/finanzas/motivacion-laboral-clave-institución-148308>

OCDE. (2016). Revisiones de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales: Colombia 2016. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Page, M. (14 de 08 de 2014). Universia. Recuperado de,

Obtenido de El 75% de los colombianos busca nuevas opciones laborales:

<https://noticias.universia.net.co/empleo/noticia/2014/08/14/1109802/75-colombianos-busca-nuevas-opciones-laborales.html>

PREVENCIONAR.COM.CO. (11 de 10 de 2016). Obtenido de El ausentismo laboral:

<https://prevencionar.com.co/2016/10/11/el-ausentismo-laboral/>

Resolución 2646 de (2008). Recuperado de,

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Riesgo físico. Recuperado de,

<https://es.slideshare.net/juanmartinmartinezbe/riesgos-fisicos-en-una-institución>

Riesgo psicosocial. Recuperado de,

<http://elmejia-talentohumano.blogspot.com/2011/04/plan-de-bienestar-social.html>

Sevilla Arias , P. (SF). *ECONOMIPEDIA* . Obtenido de Pirámide de Maslow:

<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

Sodexo. (15 de 03 de 2015). Recuperado de,

¿Cómo está el ausentismo laboral en Colombia? Las cifras más importantes:

<https://blog.sodexo.co/blog/como-esta-el-ausentismo-laboral-en-colombia-cifras>

Torres, S. (2017). El Bienestar Laboral en las Empresas como Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. Universidad San Buenaventura.

Torres, S. (2017). El Bienestar Laboral en las Empresas como Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. Universidad de San Buenaventura de Cali.

View 7.2 Actividad 14 - Ensayos.docx from MARKETING MISC at Autonomous University of Chihuahua. Universidad Autónoma de Chihuahua, Recuperado de,
<https://www.coursehero.com/file/57241371/72-Actividad-14-Ensayosdocx/>
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-51859984>
<https://www.coursehero.com/file/57241371/72-Actividad-14-Ensayosdocx/>
<http://ausentismolaboral-organizacional.blogspot.com/2011/11/que-es-el-ausentismo-laboral.html>
<https://blog.acsendo.com/ausentismo-laboral-diana-escobar/>

Anexos

1. Instrumento aplicado

Cuestionario

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION
 ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL AUSENTISMO LABORAL
 EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APÓSTOL S.A.S. UBICADO EN LA LOCALIDAD DE
 SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

1. En sus propias palabras defina que es ausentismo laboral: *

2. Considera que el Ausentismo Laboral es un problema para el colegio San Mateo Apóstol S.A.S? *

Marca solo un óvalo.

☐ SI

☐ No

3. ¿Cuáles considera que son los principales factores que generan ausentismo? *

Marca solo un óvalo.

☐ CITAS MEDICAS

☐ PROBLEMAS DE SALUD

☐ PROBLEMAS FAMILIARES

☐ PROBLEMAS LABORALES

☐ PROBLEMAS ACADÉMICOS

☐ OTRO ¿CUÁL?

4. ¿Conoce usted si el colegio San Mateo Apóstol S.A.S cuenta con un Programa de Bienestar? *

1 punto

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ SI
☐ NO

5. ¿Usted sabe si en el Programa de Bienestar existen políticas encaminadas al manejo del ausentismo? Solo contestar en caso de ser positiva la anterior pregunta.

*

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ No

6. ¿En el último año, usted ha reportado situaciones de ausentismo laboral?

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ No
☐ AVECES

7. ¿Qué factores ha ocasionado el ausentismo presentado? Solo contestar en caso de ser positiva la anterior pregunta

Marca solo un óvalo.

- ☐ CITAS MEDICAS
☐ PROBLEMAS DE SALUD
☐ PROBLEMAS FAMILIARES
☐ PROBLEMAS LABORALES
☐ PROBLEMAS ACADÉMICOS
☐ OTRO ¿CUÁL?

8. ¿En el colegio San Mateo Apóstol S.A.S., es fácil acceder a permisos para atender asuntos extra laborales?

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ NO
☐ AVECES

9. ¿Conoce usted cual es el conducto regular para la solicitud de un permiso en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S?

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ NO

10. ¿Conoce usted si existe en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S. un seguimiento desde Gestión Humana a quienes presentan altos índices de ausentismo?

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ NO

11. ¿Cuándo usted ha solicitado un permiso, le ha sido otorgado?

Marca solo un óvalo.

- ☐ SI
☐ NO
☐ AVECES

12. ¿Usted considera que el colegio San Mateo Apóstol S.A.S. maneja adecuadamente el tema de los permisos?

Marca solo un óvalo.

☐ SI

☐ NO

13. ¿Cree que hay docentes en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S que “abusan” en la solicitud de permisos?

Marca solo un óvalo.

☐ SIEMPRE

☐ CASI SIEMPRE

☐ NUNCA

☐ CASI NUNCA

14. ¿Cree usted que debería ser el tema del ausentismo laboral un tema obligatorio dentro de la política de Gestión Humana?

Marca solo un óvalo.

☐ SI

☐ NO

15. ¿Cómo considera usted que podría aportar para disminuir el ausentismo en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S.?

Muchas gracias por su participación!
Escribe aquí tu texto.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

2. Muestreo de respuestas a instrumento aplicado

PROBLEMAS DE SALUD											
No.	Nombre Completo	No. de Identificación	1.En sus propias palabras defina que es ausentismo laboral:	2.Considera que el Ausentismo Laboral es un problema para el colegio San Mateo Apóstol S.A.S?	3.¿Cuáles considera que son los principales factores que generan ausentismo?	4.¿Conoce usted si el colegio San Mateo Apóstol S.A.S cuenta con un Programa de Bienestar?	5.¿Usted sabe si en el Programa de Bienestar existen políticas encaminadas al manejo del ausentismo? Solo contestar en caso de ser positiva la anterior pregunta.	6.¿En el último año, usted ha reportado situaciones de ausentismo laboral?	7.¿Qué factores ha ocasionado el ausentismo presentado? Solo contestar en caso de ser positiva la anterior pregunta.	8.¿En el colegio San Mateo Apóstol S.A.S., es fácil acceder a permisos para atender asuntos extra laborales?	
1	Lubin Riveros Solera	80.390.616	No ir a trabajar por alguna causa	SI	PROBLEMAS DE SALUD	SI	No	SI	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI
2	Andrés David Russo Guerra	4.978.544	Por razones de fuerza mayor (enfermedad propia, de un pariente cercano o urgencia) tener que ausentarse del lugar de trabajo y del horario laboral	No	CITAS MEDICAS	SI	No	SI	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI
3	Fátima Vills Gutiérrez	1.020.774.861	Faltar al trabajo ocasionalmente	No	PROBLEMAS FAMILIARES	NO	No	AVECES	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI
4	Laura Isabel Sánchez P.	52.181.383	Inasistencia, incumplimiento	SI	PROBLEMAS DE SALUD	SI	No	No		SI	SI
5	Luz Marina Gutiérrez	41.703.892	Es cuando de forma repetida se observan ausencias durante la jornada laboral	SI	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI	AVECES	PROBLEMAS DE SALUD	AVECES	SI
6	Maria Jimena Leon Pacheco	53.178.767	No estar cumpliendo las tareas designadas por un contrato formal, verbalmente o las actividades relacionadas que se deben realizar con el fin de llevar a cabo su ejercicio de trabajo.	No	PROBLEMAS DE SALUD	SI	No	AVECES	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI
7											
8	Maria Sefer	400.204	Cuando uno no esta presente en el trabajo y tampoco trabaja en la casa	SI	PROBLEMAS DE SALUD	NO	No	No		SI	SI
9	Juan Camilo Salazar Ripoll	80.199.299	El no estar presente o laborando durante el periodo en el cual deberían estar haciéndolo.	SI	CITAS MEDICAS	SI	SI	SI	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI
10	Angela maria Gonzalez Vargas	1.032.357.527	Las personas que faltan a su trabajo constantemente y con poca justificación	SI	PROBLEMAS FAMILIARES	SI	No	SI	PROBLEMAS ACADÉMICOS	SI	SI
11	Carlos Alberto Nath Muga	88.216.486	Ausencia a la jornada laboral por cualquier motivo personal, familia, de salud, etc.	No	CITAS MEDICAS	NO	No	No		SI	SI
12	CLAUDIA BARRIGA PERDOMO	52.153.245	Inasistencia del trabajador a su lugar de trabajo debido a diferentes causas, como enfermedad, calamidad doméstica, muerte de un familiar entre otros.	No	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI	SI	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI
12	WILSON RENE MUÑOZ SÁNCHEZ	79.632.697	Las ausencias en la jornada laboral para la que fui contratado.	No	PROBLEMAS DE SALUD	SI	SI	AVECES	CITAS MEDICAS	SI	SI

PROBLEMAS DE SALUD							
	L	M	N	O	P	Q	R
1	9.¿Conoce usted cual es el conducto regular para la solicitud de un permiso en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S.?	10.¿Conoce usted si existe en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S. un seguimiento desde Gestión Humana a quienes presentan altos índices de ausentismo?	11.¿Cuándo usted ha solicitado un permiso, le ha sido otorgado?	12.¿Usted considera que el colegio San Mateo Apóstol S.A.S. maneja adecuadamente el tema de los permisos?	13.¿Cree que hay docentes en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S. que "abusan" en la solicitud de permisos?	14.¿Cree usted que debería ser el tema del ausentismo laboral un tema obligatorio dentro de la política de Gestión Humana?	15.¿Cómo considera usted que podría aportar para disminuir el ausentismo en el colegio San Mateo Apóstol S.A.S.?
2	SI	SI	SI	SI	CASI SIEMPRE	SI	Descuento de salario si no hay justificación aprobada por el colegio
3	SI	NO	SI	SI	NUNCA	SI	Teniendo en cuenta mejores estrategias para cubrir las ausencias
4	SI	SI	SI	SI	CASI NUNCA	NO	
5	SI	NO	SI	SI	NUNCA	SI	la atención oportuna de las situaciones extraordinarias que se le presenten al docente
6	SI	SI	SI	SI	CASI NUNCA	SI	
7	SI	NO	SI	SI	NUNCA	SI	No hay un espacio para comentarios entonces tendré que remitirle a éste. En los 6 meses que llevo trabajando pedi un permiso por resfriado y considero al colegio justo en el momento de otorgarlo. Cuando alguien se enferma y es algo contagioso (gripa) o situaciones de salud que lo requieran, lo más lógico es otorgar éste permiso. Por otra parte, la mejor forma de disminuir el ausentismo es con medidas de precaución. Evitar es la mejor forma de disminuir en mi opinión. Por mi experiencia en otros países sé que algunos trabajos dan cierto número de días (no de enfermedad) para poder faltar en caso.
8	SI	SI	SI	SI	CASI SIEMPRE	SI	programar citas después del horario laboral
9	SI	NO	SI	SI	CASI SIEMPRE	SI	Al momento de ausentarme, me esguincé el tobillo. Esto sucedió 2 veces, por culpa de ser tan torpe. Tratar de no ser tan torpe.
10	SI	NO	SI	NO	SIEMPRE	SI	Entender que las cuestiones personales se pueden atender en horarios extralaborales por lo que no perjudica a todos los miembros del equipo
11	SI	NO	SI	SI	NUNCA	SI	Cuidando su salud, dejando las citas médicas para horarios extra escolares
12	SI	SI	SI		CASI NUNCA	SI	Haciendo un mayor seguimiento, más del que actualmente se hace, hacia aquellas personas que se encuentran un incremento de su ausentismo. Particularizando cada caso.
	SI	SI	SI	SI	CASI SIEMPRE	SI	Yo siempre trato de ubicar mis citas médicas en horarios no laborales pero hay momentos en que las entidades prestadoras de los servicios de salud no dan la opción, pero yo siempre he logrado mi seguimiento médico evitando generar dificultades en las labores que me son

3. Consentimiento informado

A continuación se relaciona un muestreo como evidencia del consentimiento informado, correspondiente al 10% sobre el total de docentes encuestados (70).

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APOSTOL S.A.S. UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, **LEONARDO AGUILAR**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.711.566 de **Bogotá**, acepto participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en docentes del colegio San Mateo Apóstol S.A.S. ubicado en la localidad de Suba en la ciudad de Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, puedan obtener una información y realizar un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigaciones Organizacional.

Ha sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendrán para la población trabajadora y al alcance que tiene la información suministrada como trabajador, comprendiendo que la misma no podrá ser objeto del objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le da a la información suministrada del presente estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y al Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007. (Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales).

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐



Nombre Trabajador

79.711.566

No. Cédula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

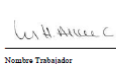
ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APOSTOL S.A.S. UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, **LIZ VILENA ARAQUE CACERES**, identifico con la cédula de ciudadanía No. 60.217.973 de **Bogotá**, acepto participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en docentes del colegio San Mateo Apóstol S.A.S. ubicado en la localidad de Suba en la ciudad de Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, puedan obtener una información y realizar un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigaciones Organizacional.

Ha sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendrán para la población trabajadora y al alcance que tiene la información suministrada como trabajador, comprendiendo que la misma no podrá ser objeto del objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le da a la información suministrada del presente estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y al Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007. (Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales).

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐



Nombre Trabajador

60.217.973

No. Cédula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL
AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APÓSTOL S.A.S.
UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, Ramón Coronel Salazar
identificado con la cédula de ciudadanía No. 4.600.264.011 de Bogotá, acepto
participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en
docentes del colegio san mateo apostol S.A.S ubicado en la localidad de suba en la ciudad de
Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la
Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, puedan obtener una información y realizar
un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigación Organizacional.

He sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendría
para la población trabajadora y el alcance que tiene la información suministrada como trabajador,
comprendiendo que la misma no podrá afectar el objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le dará a la información suministrada del presente
estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y el Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007.
(Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico
y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales)

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐

Ramón Coronel Salazar
Nombre Trabajador

4.600.264.011 Bogotá
No. Cédula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL
AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APÓSTOL S.A.S.
UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, Bertha Santiago Castro Flores
identificado con la cédula de ciudadanía No. 9.988.448.125 de Bogotá, acepto
participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en
docentes del colegio san mateo apostol S.A.S ubicado en la localidad de suba en la ciudad de
Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la
Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, puedan obtener una información y realizar
un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigación Organizacional.

He sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendría
para la población trabajadora y el alcance que tiene la información suministrada como trabajador,
comprendiendo que la misma no podrá afectar el objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le dará a la información suministrada del presente
estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y el Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007.
(Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico
y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales)

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐

Bertha Santiago Castro Flores
Nombre Trabajador

9.988.448.125 Bogotá
No. Cédula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL
AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APÓSTOL S.A.S.
UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, María Eugenia Díaz Guzmán
identificado con la cédula de ciudadanía No. 2.732.879 de Bogotá, acepto
participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en
docentes del colegio san mateo apostol S.A.S ubicado en la localidad de suba en la ciudad de
Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la
Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, puedan obtener una información y realizar
un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigación Organizacional.

He sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendría
para la población trabajadora y el alcance que tiene la información suministrada como trabajador,
comprendiendo que la misma no podrá afectar el objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le dará a la información suministrada del presente
estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y el Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007.
(Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico
y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales)

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐

María Eugenia Díaz Guzmán
Nombre Trabajador

2.732.879 Bogotá
No. Cédula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL
AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APÓSTOL S.A.S.
UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, Enioy Flores
identificado con la cédula de ciudadanía No. Exp. 141.5.891 de Bogotá, acepto
participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en
docentes del colegio san mateo apostol S.A.S ubicado en la localidad de suba en la ciudad de
Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la
Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, puedan obtener una información y realizar
un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigación Organizacional.

He sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendría
para la población trabajadora y el alcance que tiene la información suministrada como trabajador,
comprendiendo que la misma no podrá afectar el objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le dará a la información suministrada del presente
estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y el Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007.
(Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico
y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales)

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐

Enioy Flores
Nombre Trabajador

Exp. 141.5.891 Bogotá
No. Cédula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL
AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APOSTOL S.A.S.
UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, Tatiana Martha Gomez Gomez,
identificado con la cedula de ciudadanía No. 53012228 de Bogotá, acepto
participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en
docentes del colegio san mateo apostol S.A.S ubicado en la localidad de suba en la ciudad de
Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la
Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, puedan obtener una información y realizar
un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigación Organizacional.

He sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendría
para la población trabajadora y el alcance que tiene la información suministrada como trabajador,
comprendiendo que la misma no podrá alejarse del objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le dará a la información suministrada del presente
estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y el Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007.
(Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico
y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales)

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐

Tatiana Gomez
Nombre Trabajador

53012228 Btg
No. Cedula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL
AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APOSTOL S.A.S.
UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, Diana Milena Gonzalez Gargueta,
identificado con la cedula de ciudadanía No. 52012331 de Bogotá, acepto
participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en
docentes del colegio san mateo apostol S.A.S ubicado en la localidad de suba en la ciudad de
Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la
Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, puedan obtener una información y realizar
un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigación Organizacional.

He sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendría
para la población trabajadora y el alcance que tiene la información suministrada como trabajador,
comprendiendo que la misma no podrá alejarse del objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le dará a la información suministrada del presente
estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y el Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007.
(Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico
y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales)

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐

Diana Milena Gonzalez
Nombre Trabajador

52012331
No. Cedula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL
AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APOSTOL S.A.S.
UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, Luz Stela Gonzalez Gomez,
identificado con la cedula de ciudadanía No. 53118543 de Bogotá, acepto
participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en
docentes del colegio san mateo apostol S.A.S ubicado en la localidad de suba en la ciudad de
Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la
Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, puedan obtener una información y realizar
un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigación Organizacional.

He sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendría
para la población trabajadora y el alcance que tiene la información suministrada como trabajador,
comprendiendo que la misma no podrá alejarse del objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le dará a la información suministrada del presente
estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y el Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007.
(Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico
y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales)

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐

Luz Stela Gomez
Nombre Trabajador

53118543 Bogotá
No. Cedula de ciudadanía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION

ESTUDIO DE INVESTIGACION SOBRE LAS CAUSAS QUE PRODUCEN EL
AUSENTISMO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO SAN MATEO APOSTOL S.A.S.
UBICADO EN LA LOCALIDAD DE SUBA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

Yo, Verónica Linares Pizarro,
identificado con la cedula de ciudadanía No. 52161125 de Bogotá, acepto
participar voluntariamente en el estudio sobre las causas que producen el ausentismo laboral en
docentes del colegio san mateo apostol S.A.S ubicado en la localidad de suba en la ciudad de
Bogotá desde mi condición de docente. Lo anterior, con el propósito de que los Estudiantes de la
Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, puedan obtener una información y realizar
un proyecto de investigación en el módulo de Práctica II Investigación Organizacional.

He sido claramente informado/a sobre los objetivos, los beneficios que como consecuencia tendría
para la población trabajadora y el alcance que tiene la información suministrada como trabajador,
comprendiendo que la misma no podrá alejarse del objeto del estudio.

Se respeta la confidencialidad y reserva que se le dará a la información suministrada del presente
estudio como lo establece la ley 1090 de 2006 y el Artículo 16 de la Resolución 2346 del 2007.
(Código Internacional de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional, Código deontológico
y ético para el ejercicio de la profesión de psicología y manejo de las historias clínicas ocupacionales)

ACEPTO PARTICIPAR ☒ NO ACEPTO PARTICIPAR ☐

Verónica Linares P
Nombre Trabajador

52161125
No. Cedula de ciudadanía