

<b>Fecha de elaboración:</b> 19 de octubre del 2020			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: <b>X</b>
<b>Título:</b> Causas del Ausentismo Laboral en Empresa del sector automovilístico			
<b>Autor(es):</b> Eliana A. Reyes, José D. Bejarano y Lina M. Vides			
<b>Tutor(es):</b> Kenia M. González			
<b>Fecha de finalización:</b> 19 de octubre de 2020			
<b>Temática:</b> Ausentismo laboral			
<b>Tipo de investigación:</b> Investigación tipo cuantitativa, descriptiva			
<b>Resumen:</b>			
<p>Se realizó una investigación tipo descriptiva en la empresa del sector automovilístico con la finalidad de determinar las posibles causas del ausentismo laboral en la compañía, teniendo en cuenta que es una problemática que afecta a las empresas en general, se realizó una encuesta de percepción dirigida a los trabajadores de la compañía con el propósito de obtener desde la opinión de los colaboradores las posibles causas del ausentismo laboral. Por otro lado, se realizó la clasificación de las ausencias laborales de la compañía tomando como referencia el período junio 2019 a febrero 2020, ya que con motivo de la pandemia la empresa tuvo que cerrar la operación hasta inicios del presente mes.</p>			
<b>Palabras clave:</b> Ausentismo laboral, incapacidades, bienestar laboral, percepción, carga laboral			
<b>Planteamiento del problema:</b>			
<p>El área de gestión humana de Empresa del sector automovilístico SAS ha evidenciado que existe una problemática significativa de ausentismo laboral en las diferentes áreas de la compañía, ha observado que los colaboradores de la compañía faltan al trabajo por incapacidades, permisos, o inasistencias injustificadas. Dado que el ausentismo consiste en el abandono del lugar de trabajo y de los deberes que realiza, ocasionando pérdidas económicas en la compañía, atrasos en las tareas a realizar y sobrecarga en el trabajo a los compañeros que deben solventar la ausencia, se requiere de una investigación que identifique el motivo de las ausencias que se presentan en la compañía.</p>			
<b>Pregunta:</b> Desde la percepción de los colaboradores, ¿cuáles son las causas que originan el ausentismo laboral en la empresa del sector automovilístico			

**Objetivos:*****Objetivo general***

Establecer cuáles son las causas que inciden en el incremento del ausentismo de los colaboradores de la empresa del sector automovilístico desde la percepción de los mismos.

***Objetivos específicos***

Aplicar un instrumento de percepción laboral que permita evidenciar los argumentos de los colaboradores frente el ausentismo al trabajo.

Determinar si existe relación entre el ausentismo de los trabajadores en día laboral y el ambiente en su trabajo

Identificar si existe relación entre la carga laboral y la inasistencia al trabajo de los colaboradores de la empresa del sector automovilístico.

Establecer cuáles deberían ser las estrategias que permitan disminuir la inasistencia al trabajo de los colaboradores de la organización.

**Marco teórico:**

Para la realización de este trabajo tomamos como base de apoyo diferentes resoluciones, leyes y decretos que rigen en Colombia sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como también apoyándonos en libros y artículos que reflejan la problemática del ausentismo laboral y argumentan las posibles causas que inciden para que esto suceda, sin embargo, cada empresa tiene una cultura y un clima definido, por lo tanto, es necesario indagar al interior de las compañías para conocer de fondo la razón por la cual sucede este fenómeno. Se realiza una aproximación al concepto del ausentismo desde diferentes posturas, y desde sus diferentes perspectivas, el ausentismo por causa médica, el ausentismo por causa injustificada, o ausentismo con permiso del empleador. También se revisa el ausentismo desde la parte legal colombiana y en qué casos se convierte en objeto para una terminación de contrato. El detalle del marco teórico se encuentra en las páginas 19 a la 21 donde encontrarán las referencias utilizadas.

**Método:**

La investigación es de tipo descriptivo, ya que busca detallar la percepción que tienen los empleados de la organización en torno a variables tales como la carga laboral y el ambiente laboral. Se hizo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos con el interés de describir la situación o fenómeno en que se centra el estudio a identificar. Se toma como base el ausentismo

registrado en el último año entre junio de 2019 y febrero del 2020. Todo lo referente al marco Metodológico se encuentra en la página 26 a la 28

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

En la página 31 podemos observar los hallazgos encontrados en la investigación, identificando según la percepción de los colaboradores que existe un desacuerdo con respecto a la carga laboral, ya que se evidencia cierta tendencia de los trabajadores hacia la inconformidad con la distribución de la carga laboral, también se observa una inconformidad con el bienestar que les genera la empresa, además, una tendencia a estar en desacuerdo con la retribución monetaria. Por otro lado, e encontró que de acuerdo a los trabajadores la compañía posee métodos de capacitación efectivos y que en general el ambiente que se crea es satisfactorio. Por otro lado, se evidenció que el área de gestión humana está más enfocada a la realización de la nómina y que no existe un área de Salud y Seguridad en el Trabajo.

**Conclusiones:**

Se concluye que el ausentismo laboral puede estar determinado por algunas inconformidades de los trabajadores con respecto a la motivación, la carga laboral, la remuneración y el bienestar laboral. Es importante la aplicación de una batería de riesgos que ayude a profundizar los aspectos psicosociales de los trabajadores, además, de la construcción de un área de Salud y Seguridad en el Trabajo que en conjunto con el área de Gestión Humana desarrollen los protocolos necesarios en beneficio de los trabajadores y se definan las responsabilidades de cada área.

**Causas del Ausentismo Laboral en Empresa del Sector Automovilístico**

**Eliana A. Reyes Barrera**

**Cód. 11207010**

**José D. Bejarano Castro**

**Cód. 11206063**

**Lina M. Vides Mora**

**Cód. 11203231**

**Corporación Universitaria UNITEC**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**19 de octubre de 2020**

**Causas del Ausentismo Laboral en Empresa del Sector Automovilístico**

**Eliana A. Reyes Barrera**

**Cód. 11207010**

**José D. Bejarano Castro**

**Cód. 11206063**

**Lina M. Vides Mora**

**Cód. 11203231**

**Kenia M. González Pedraza**

**Directora**

**Corporación Universitaria UNITEC**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**19 de octubre de 2020**

## **Agradecimientos**

Nuestros más sinceros agradecimientos a nuestros padres por ser dadores de vida y de amor, por su compromiso y perseverancia que han hecho de nosotros profesionales íntegros.

También queremos agradecer a nuestra tutora por su guía y su empeño con la educación.

Por último, queremos agradecer a nuestros colegas por compartir sus experiencias y sus conocimientos lo cual no ha enriquecido para nuestra vida personal y profesional.

## Tabla de Contenido

Resumen.....	10
1. Planteamiento del problema .....	12
2. Justificación.....	15
3. Pregunta.....	17
3.1 Formulación del problema .....	17
3.2 Subpreguntas.....	17
4. Objetivos .....	18
4.1 Objetivo general.....	18
4.2 Objetivos específicos .....	18
5. Marco Teórico .....	19
5.1 Marco Referencial.....	19
5.2 Marco legal .....	22
5.3 Estado del Arte .....	24
6. Marco Metodológico .....	29
6.1 Tipo y diseño de estudio .....	28
6.2 Participantes o fuentes de datos.....	29
6.3 Recolección de datos .....	30
6.4 Análisis de datos.....	30
7. Resultados.....	32
7.1 Aplicación encuesta de percepción .....	32
7.2 Clasificación de ausencias laborales de Empresa del sector automovilístico .....	40
7.3 Estrategias de intervención .....	41

<b>7.4 Discusión de resultados.....</b>	<b>42</b>
<b>8.Conclusiones .....</b>	<b>43</b>
<b>9. Referencias.....</b>	<b>42</b>
<b>10. Anexos .....</b>	<b>46</b>
<b>Anexo A.....</b>	<b>46</b>
<b>Anexo B .....</b>	<b>47</b>

## Tabla de Figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Registro Mercantil de empresa del sector automovilístico</i> .....	12
<b>Figura 2.</b> <i>Organigrama empresa del sector automovilístico</i> .....	14
<b>Figura 3.</b> <i>Ausentismo Laboral en empresa del sector automovilístico (Período Junio 2019 – Febrero 2020)</i> .....	16
<b>Figura 4.</b> <i>Funciones y carga laboral</i> .....	27
<b>Figura 5.</b> <i>Dirección del área de trabajo</i> .....	28
<b>Figura 6.</b> <i>Ambiente laboral</i> .....	29
<b>Figura 7.</b> <i>Comunicación</i> .....	30
<b>Figura 8.</b> <i>Instalaciones</i> .....	31
<b>Figura 9.</b> <i>Capacitación y Formación</i> .....	32
<b>Figura 10.</b> <i>Motivación</i> .....	33
<b>Figura 11.</b> <i>Causas de Ausentismo Empresa del sector automovilístico</i> .....	34

## **Resumen**

Se realizó una investigación tipo descriptiva en la empresa del sector automovilístico, con la finalidad de determinar las posibles causas del ausentismo laboral en la compañía, teniendo en cuenta que es una problemática que afecta a las empresas en general, se realizó una encuesta de percepción dirigida a los trabajadores de la compañía con el propósito de obtener desde la opinión de los colaboradores las posibles causas del ausentismo laboral. Por otro lado, se realizó la clasificación de las ausencias laborales de la compañía tomando como referencia el período junio 2019 a febrero 2020, ya que con motivo de la pandemia la empresa tuvo que cerrar la operación hasta inicios del presente mes.

Dentro los datos obtenidos a través de una encuesta de percepción realizada a los trabajadores de la empresa, se determinó que existe una serie de inconformidades con respecto al medio ambiente laboral, ya que existe la tendencia entre los trabajadores a sentir desmotivación porque su trabajo no es reconocido, además, porque su opinión para resolver problemas de orden laboral no es tenidas en cuenta por los jefes. También se encontró una tendencia en la percepción de los trabajadores a sentir que las cargas laborales no están repartidas de manera equitativa que puede interpretarse por la inconformidad ante los ausentismos de los demás compañeros de trabajo.

Por último, las estrategias planteadas están dirigidas específicamente para la dinámica de la empresa, donde se sugiere la adecuación del área de talento humano y la definición de

un área específica de Salud y Seguridad en Trabajo, también, en estrategias donde se escuche la opinión de los trabajadores frente a los diferentes problemas que surgen en la dinámica laboral.

**Palabras clave**

Ausentismo laboral, incapacidades, bienestar laboral, percepción, carga laboral.

## 1. Planteamiento del problema

La industria automotriz en Colombia está compuesta por varios sectores como actividades de ensamble, venta de vehículos livianos, buses, motos y camiones, como sus sedes de venta de repuesto y mantenimiento para los vehículos de este sector, Colombia se ubica en el cuarto lugar en Latinoamérica con más de 450 mil unidades ensambladas en los últimos años.

Considerando esto, se funda Empresa del sector automovilístico, el 16 de Febrero del año 2015, con identificación tributaria NIT 900824371 – 9, con actividad económica 4511 de venta de vehículos automotores nuevos, usados y mantenimiento de vehículos automotores.

### Figura 1.

*Registro Mercantil Empresa del sector automovilístico*

INVERCAICE SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	
La siguiente información es reportada por la cámara de comercio y es de tipo informativo	
Sigla	INVERCAICE S A S
Cámara de comercio	BOGOTA
Identificación	NIT 900824371 - 9
Registro Mercantil	
Numero de Matricula	2545476
Último Año Renovado	2020
Fecha de Renovacion	20200703
Fecha de Matricula	20150223
Fecha de Vigencia	20650216
Estado de la matricula	ACTIVA
Fecha de Cancelación	
Tipo de Sociedad	SOCIEDAD COMERCIAL
Tipo de Organización	SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS SAS
Categoría de la Matricula	SOCIEDAD ó PERSONA JURIDICA PRINCIPAL ó ESAL
Empleados	38
Afiliado	N
Beneficiario Ley 1780?	

**Nota:** Tomado de la página del RUES (2020)

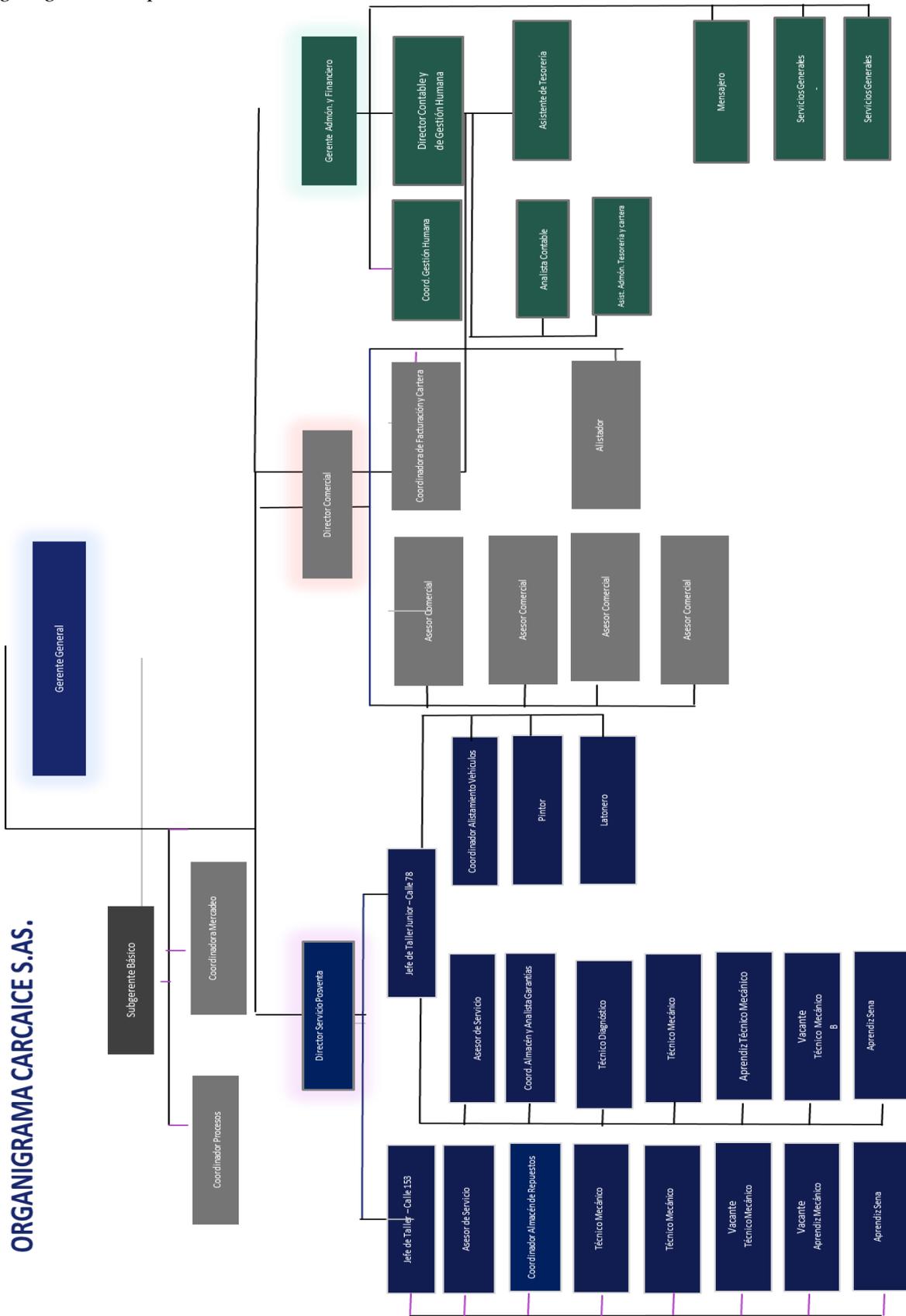
La empresa del sector automovilístico objeto del presente estudio, es un concesionario autorizado por el distribuidor autorizado en Colombia encargado de comercialización de vehículos y repuestos de Marca Jeep, Ram, Dodge y Fiat, actualmente cuenta con tres sedes en la ciudad de Bogotá, dos de ellas ubicadas en la localidad de Usaquén donde presta el servicio express Posventa y cuenta con su vitrina comercial, el otro punto se encuentra en la localidad de Barrios Unidos donde presta todo el servicio especializado para vehículos de esta marca.

La compañía maneja su propio proceso de selección, capacitaciones y contratación según perfil de cargo y exigencia de cada una de las áreas que lo solicita. En la actualidad cuenta con 37 trabajadores entre personal operativo y administrativo.

A pesar de la cantidad de trabajadores, el área de recursos humanos ha evidenciado que existe una problemática significativa de ausentismo laboral en las diferentes áreas, se ha observado que los colaboradores de la compañía faltan al trabajo por incapacidades, permisos, o inasistencias injustificadas. Dado que el ausentismo consiste en el abandono del lugar de trabajo y de los deberes que realiza, ocasionando pérdidas económicas en la compañía, atrasos en las tareas a realizar y sobrecarga en el trabajo a los compañeros que deben solventar la ausencia, se considera importante realizar una investigación descriptiva para identificar las variables y acontecimientos que desencadenan este suceso, además, de contribuir de acuerdo a los resultados con un plan de acción, para mitigar la afectación que ha ocasionado en las diferentes áreas a nivel de productividad, costos y ambiente laboral de la compañía como de los colaboradores que la componen.

**Figura 2.**

*Organigrama Empresa del sector automovilístico SAS*



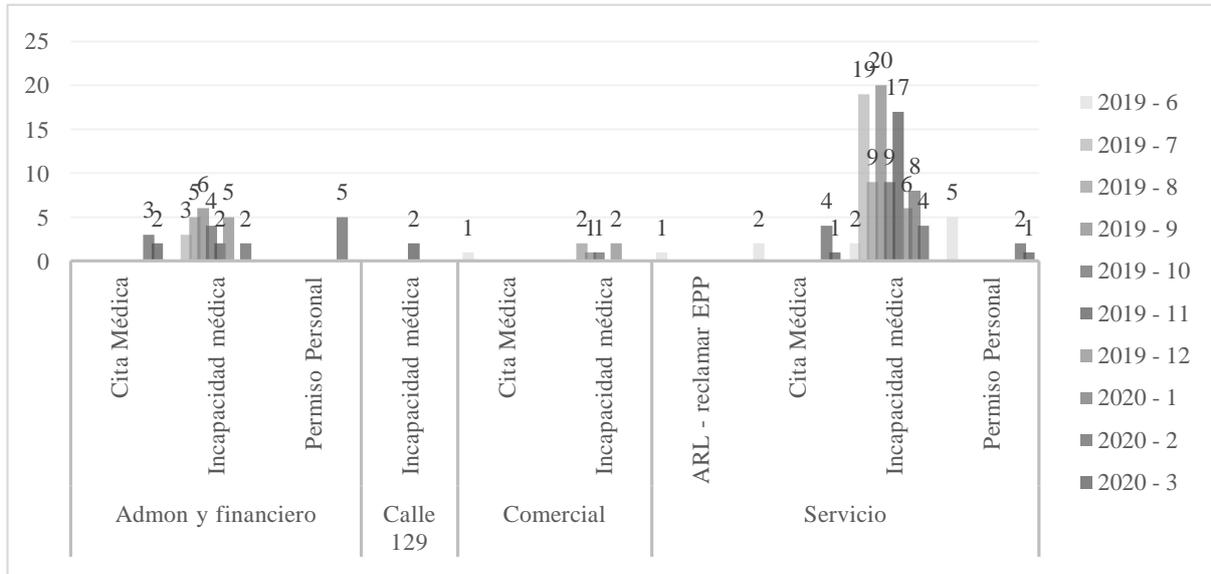
## 2. Justificación

La empresa del sector automovilístico elegida para estudio, pretende identificar con la presente investigación las causas que ocasionan el ausentismo laboral en las diferentes sedes de la compañía y en sus tres áreas: comercial, de servicios y administrativa; ya que en la actualidad no han encontrado las causas que lo generan. El área de gestión humana ha observado que ésta problemática objeto del presente estudio está causando baja de productividad en las labores realizadas haciendo que los trabajos realizados diariamente demoren mucho más del tiempo estipulado generando baja rentabilidad en los ingresos de la compañía y ocasionando reprocesos que son notorios en el área Posventa de la compañía. Por lo anterior, se ha visto el aumento de los retornos de procesos ya realizados a los clientes, como también se ha observado un cambio negativo del Clima laboral de la compañía y que los colaboradores se sientan insatisfechos ya sea porque la carga laboral ha aumentado u otras circunstancias que promueven la presente investigación para esclarecer el fenómeno y poder dar alternativas que mitiguen su problemática.

El presente proyecto se realizará con base en las cifras de ausentismo que se presentan en la empresa tomando como referencia desde el mes de junio de 2019 hasta febrero 2020, ya que con motivo de la pandemia mundial del Covid 19 la empresa tuvo que cerrar su operación, reabriendo en el mes de octubre del presente año. Se tomó de base los datos actuales que presenta la compañía de los ausentismos en el período de tiempo junio 2019 a febrero de 2020 encontrándose un total de 156 casos de ausentismo laboral clasificados por mes y por motivo en la siguiente gráfica.

**Figura 3.**

*Ausentismo Laboral Empresa del sector automovilístico (Período Junio 2019 – Febrero 2020)*



**Nota.** Tomado del registro de ausentismo laboral de la empresa del sector automovilístico en el período junio 2019 – marzo 2020

### **3. Pregunta**

#### **3.1 Formulación del problema**

¿Desde la percepción de los colaboradores, cuáles son las causas que originan el ausentismo laboral en la empresa Empresa del sector automovilístico

#### **3.2 Subpreguntas**

¿Cómo se caracteriza el ausentismo en los trabajadores de la empresa Empresa del sector automovilístico

¿Existe relación entre el ausentismo de los trabajadores y el ambiente laboral?

¿De qué forma se relacionan el ausentismo con la carga laboral?

¿Cuáles estrategias se podrían utilizar para bajar los niveles de ausentismo laboral?

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo general**

Establecer cuáles son las causas que inciden en el incremento del ausentismo de los colaboradores de la empresa del sector automovilístico desde la percepción de los mismos.

### **4.2 Objetivos específicos**

Caracterizar los argumentos de los colaboradores frente el ausentismo al trabajo.

Determinar si existe relación entre el ausentismo de los trabajadores en día laboral y el ambiente en su trabajo

Identificar si existe relación entre la carga laboral y la inasistencia al trabajo de los colaboradores de la empresa del sector automovilístico.

Establecer cuáles deberían ser las estrategias que permitan disminuir la inasistencia al trabajo de los colaboradores de la organización.

## 5. Marco Teórico

### 5.1 Marco Referencial

Según la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2019), define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir”, (Trabajo-OIT 2019), excluyendo los periodos de vacaciones, incapacidades médicas y otras causas que se pueden denominar como ausentismo laboral en una compañía.

El ausentismo laboral en Colombia para la ANDI(Asociación Nacional de Empresarios de Colombia y elaborada por el centro de estudio CESLA(Centro de Estudios Sociales y Laborales),informo que para el año 2018 Colombia presento 1,59 casos de absentismo por cada trabajador, mostrando un aumento comparado con el año 2017, que se reportaron 1.40 de casos registrados. Mostrando que en una compañía con 1000 colaboradores tiene 1.590 de inasistencia al trabajo; lo que significa 9.100m días perdidos por incapacidades, este tipo de estudio busca que las compañía miren hacia el futuro y la situación actual en que se encuentre la compañía y se adapten a las nuevas realidades para que los trabajadores se sientan a gusto, sean más productivos e introducir mejoras en el bienestar de los colaboradores y cada una de sus áreas mitigando cada día esta problemática del ausentismo.

El ausentismo puede provocar muchos costos directos en una compañía, este tipo de costos tiene una relación directa con los empleados en faltan al trabajo midiéndolos en un pago completo de salario, gastos administrativos para darle manejo al ausentismo y otros gastos por pago de beneficios que tengan los trabajadores en su contrato laboral. también se pueden dar costos indirectos estos costos se dan ya que el ausentismo puede afectar el proceso productivo y para que este proceso no se vea afectado las organizaciones se ven en la necesidad de contrataciones de personal suplente, como también estos costos indirectos pueden con llevar a una perdida de la producción, baja productividad, pérdida de clientes y tareas inconclusas.

El ausentismo laboral, es un punto de preocupación para los empresarios por lo tanto es objeto de estudio actualmente, ya que por diferentes variables se evidencian distintas excusas para no asistir al trabajo afectando las dinámicas organizacionales, y los costos de producción. Para establecer las razones se hace necesario una evaluación, que se adecúe a la población específica de las empresas, como se explica en el artículo “Una Visión desde la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo” (Sánchez, 2015), se deben establecer medidas sociodemográficas, de salud, cultura, motivación, entre otros, por ejemplo:

- Edad: A mayor edad mayor ausentismo asociado a enfermedad
- Sexo: Mujeres con mayor tendencia a ausentarse por motivos familiares y por enfermedades frecuentes.
- Nivel educativo: directamente relacionado con el salario, responsabilidad y confianza, según (Sánchez, 2015) en su publicación afirma que “un estudio reciente en trabajadores de una universidad evidenció que se ausentan menos los de menor cualificación académica”.

El periódico el tiempo el 10 de septiembre de 2018, en la sección de economía y negocios, publicó un artículo titulado “lunes, cuando más se falta al trabajo en el país”, en su introducción indica que en los días lunes se presentan más incapacidades, a su vez, exponen que los meses con mayores ausentismos son mayo y diciembre. En el mismo artículo se afirma que el ausentismo genera “retrasos en las actividades y tareas asignadas, aumento de la carga laboral de los demás trabajadores, disminución de la calidad de la atención, los cuales generan estrés e impactan la productividad y eficiencia de los procesos” (El Tiempo-Periodico, 2018).

En el libro Absentismo Laboral (Molinera, 2006) se define este fenómeno como: “el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada.” (Molinera Mateos, 2006).

De igual forma, desde un punto de vista del sector de la salud se establece que si bien la enfermedad suele ser la causa más relevante para ausentarse al trabajo, rectifica que las condiciones sociales también cobran importancia, por lo tanto se debe revisar más afondo y analizar la época del año, además, verificar el lugar de vivienda de los trabajadores puesto que en ocasiones no coinciden los índices de morbilidad y ausentismo, por lo tanto, “interesa conocer los tipos de enfermedad más común en los diferentes tipos de zona, empresa y categoría individual.” (Marin, 1992)

Algunas de las causas del ausentismo laboral se pueden determinar cómo:

*Ausentismos determinados legalmente:*

Son aquellos que estipula la legislación colombiana, y se encuentran establecidos actualmente en el código sustantivo de trabajo, algunos de ellos son:

- Accidentes de trabajo: son aquellas lesiones que sufre cualquier trabajador en su horario habitual de trabajo, afectando su salud y el cumplimiento de sus labores en la compañía. En el artículo 3 de la ley 1562 del 11 de julio del 2012 se cataloga como accidente trabajo “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (Ley 1562, 2012).
- enfermedad General: es toda aquella alteración de la salud del trabajador que impide cumplir con sus funciones cotidianas en el trabajo, y requiere que el colaborador mantenga reposo y cumpla con el tratamiento para manejar su afectación de salud. En la cartilla laboral de nueva legislación determinan la enfermedad laboral como: “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.” (salud y protección social, 2020).
- Por licencias que también se asocian con el ausentismo por parte legal que se puede dar por varias circunstancias sea por maternidad como la estipulada por la ley 1822 de 2017, donde establece 18 semanas por licencia de maternidad, también se encuentran la de paternidad, como lo establece artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 donde se establecen 8 días por esta licencia; también se manejan varios tipo de licencias sean por luto, calamidad doméstica o de fuerza mayor que impiden que el trabajador continúe con sus labores en la compañía las cuales están establecidas en la leyes colombianas referentes al trabajo.

*Ausentismos voluntarios:*

Son todas aquellas ausencias no justificadas o voluntarias por parte del empleador, que se pueden determinar cómo; retardos al puesto de trabajo por fuerza mayor, ausencias sin autorización del respectivo jefe directo, impuntualidad en su horario habitual. Lo anterior,

puede estar relacionado a factores internos de la organización, se pueden describir estas causales como: “las motivadas por la empresa, por el empleo de políticas que promueven el abstencionismo de sus trabajadores y lo llevan a no asistir a su puesto de trabajo” (Riquelme, 2018).

lo que conlleva a que los empleados tengan desmotivación, falta de entusiasmo y falta de compromiso, haciendo que no se presenten a sus jornadas laborales.

## 5.2 Marco legal

La normatividad vigente en el tema de seguridad y salud en el trabajo está definida por una serie de leyes, decretos, circulares y resoluciones que definen las reglas a seguir en este aspecto por parte de las empresas en Colombia.

Las más relevantes para temática del presente proyecto son:

- Resolución 0312 de 2019, Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. ("Resolución 0312 de 2019 - Estándares Mínimos del SG-SST", 2019)
- Decreto 1990 de diciembre de 2016, el cual modifica las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente (Ministerio de Salud, 2016).
- Resolución 4927 de 2016, por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) (Ministerio del Trabajo, 2016).
- Resolución 5858 de 2016, "expedida para modificar los anexos técnicos contentivos de las especificaciones y estructura de los archivos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes — PILA que forman parte de la Resolución 2388 de 2016". (Ministerio de Salud y de Protección Social, 2016)
- Resolución 1111 de 2017, "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes" (Ministerio del Trabajo, 2017).
- Decreto 052 de 2017, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, "Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la

transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” (Ministerio del Trabajo, 2017).

- Resolución 0144 de 2017, “por la cual se adopta el formato de identificación de peligros” (Ministerio del Trabajo, 2017)
- Resolución 1563 de 2016, “por el cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales de los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) así mismo se reglamenta el pago de aportes” (Ministerio del Trabajo, 2016).
- Resolución 4247 de 2016, “por la cual se adopta el Formulario Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales, y se dictan otras disposiciones” (Ministerio del Trabajo, 2016).
- Decreto 1669 de 2016, “por medio del cual se reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, adicionando unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2016).
- Resolución 6045 de 2014, “por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021” (Ministerio del Trabajo, 2014).
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155): (Entrada en vigor: 11 agosto 1983).” Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo.” (OIT, 1981)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187): (Entrada en vigor: 20 febrero 2009). Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2006)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158): “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 noviembre 1985) Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo.” (OIT, 1982)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183): “Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo.” (OIT, 2000)
- Decreto 1295 de 1994: "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales" (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2014).

- Ley 1562 de 2012: “Ley por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional” (Congreso de Colombia, 2012).
- Decreto 2943 de 2013: “Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, ajustando el número de días que los empleadores deben asumir frente a las prestaciones económicas de incapacidad laboral originada por enfermedad general” (Ministerio del Trabajo, 2013).

### 5.3 Estado del Arte

En los últimos años las empresas han notado que las ausencias de sus colaboradores faltan a su área de trabajo en un estudio realizado por la ANDI y CESLA 2018, centro de estudio sociales y laborales nombro su estudio: Tercer informe de seguimiento sobre ausentismo laboral e incapacidades 2018; sobre las ausencias a varias compañías importantes del país donde tomaron 139 de ellas y un número de trabajadores de 341.843 informa que para el 2018 estos trabajadores tuvieron 1.9% de ausentismo laboral donde el 32.2% se refleja en permisos y licencias e indican que la mitad de las empresas creen que el ausentismo afecta significativamente la productividad de las compañías, como también indican unas de sus recomendaciones dadas a este estudio “invitamos a las empresas a llevar registros y realizar mediciones sobre el ausentismo laboral y la realidad de los trabajadores con restricciones y reubicaciones médicas”(Cesla, 2018). ya que muchas aun no tienen este tipo mediciones y no pueden medir cual es el factor que está generando este ausentismo.

En un ensayo de grado realizado en la universidad nacional por Nancy Morquera Tavera 2017, realizo un estudio donde su objetivo general es relaciona alguno de los factores que influyen en él y su impacto en el clima laboral de la compañía, donde relaciones que unos de los factores que se dan son por causa médica, accidentes laborales, licencias, permisos y otros que se dan por actividades sindicales, en sus conclusiones menciona que “Encontramos diferentes causas por las que un trabajador se ausenta, sin embargo muchas son injustificadas, repetitivas, por voluntad propia del empleado y se presentan porque no existe un adecuado control de las organizaciones”(Mosquera, N 2017). da como recomendaciones que las empresas deben trabajar con el área de recursos humanos en actividades que propicien un buen clima laboral, el empleado se sienta feliz, cómodo, motivado y laborado, buscando estrategias que mitiguen el ausentismo laboral.

En un estudio realizado para Centro De Investigaciones, Estudios Y Análisis – CIEA 2017, los autores Dislandia De J. Pulgarín Ana, Guerra Irma, Celina Tangarife realizaron un

estudio titulado: Causales Del Ausentismo Laboral De Los Funcionarios De La Contraloría General De Medellín, donde han evidenciado que en transcurso de los últimos años el ausentismo en esta entidad aumentado notoriamente los que los ha conllevado a aplicar varios tipos de sanciones para mitigar este factor; para la realización de este estudio realizaron una investigación de tipo cualitativa haciendo una investigación de campo con encuestas y entrevistas a los trabajadores donde los resultados arrojaron que el 48% de los ausentismo se debe a permisos remunerados representados en calamidad doméstica, diligencias personales, permisos para aprovecha miento de prácticas libres y estudio.

Dando conclusiones que alguno de los factores por las posibles casusas del ausentismo es: estrés laboral, estancamiento o falta de progreso y como algunas de sus recomendaciones dicen” Mostrar interés por las personas: la empresa no vive sólo de resultados numéricos. El reconocimiento, valorar el trabajo desempeñado por las personas que trabajan en la compañía es clave para hacer que se sientan escuchados y valorados”( CIEA 2017, los autores Dislandia De J. Pulgarín Ana, Guerra Irma, Celina Tangarife). Esto nos sirve como ayuda para la problemática actual que vive la compañía a la que en estos momentos le estamos realizando este tipo de estudio.

De acuerdo con la investigación realizada por la Universidad del Rosario y la Universidad Católica dan un punto de vista, este escenario se han encontrado los trabajos realizados por los siguientes investigadores: Borrocal (2014) describió los índices y estadísticas del absentismo laboral por causas médicas en la Universidad Nacional Heredia, Costa Rica, durante el periodo de noviembre 2010 a octubre 2012. Fue un estudio descriptivo-cuantitativo, con análisis de las variables para el periodo establecido. Desde el punto de vista teórico el trabajo se apoya en los planteamientos que sobre el ausentismo laboral de causas médicas ha manifestado la Oficina Internacional del Trabajo (2006), siguiendo además los aportados por autores como como Carballal (2006), Chiavenatto (2002) y Moore (2004) quienes establecen que el abordaje integral de la seguridad y la salud en el trabajo por parte de las empresas disminuye el absentismo laboral. Expresa además esta autora, siguiendo los planteamientos de Parada et al (2009) que es importante retomar el concepto de la OIT en relación con la seguridad y la salud en el trabajo como elementos fundamentales de la productividad. En este sentido, las empresas deben enfocarse en el estado de salud de su talento humano, evitando en la medida de lo posible accidentes o enfermedades asociadas al proceso de trabajo.

## **6. Marco Metodológico**

### **6.1 Tipo y diseño de estudio**

El presente trabajo es una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, en donde se hizo uso de la encuesta ya que con esta se logra describir la población, situación o fenómeno en que se centra el estudio a identificar (Mejía, 2019). La técnica de recolección de datos utilizada es de percepción (*Ver* anexo A), con el fin de conocer frente a los procesos estructurales de la organización, la percepción que tienen los trabajadores de la compañía. Además, se tomó como base la matriz de ausentismo registrado en el período junio de 2019 a febrero de 2020, información que se tabuló para observar la problemática que se presenta en la organización con las constantes inasistencias del personal a su puesto de Laboral (*Ver* figura 3).

### **6.2 Participantes o fuentes de datos**

La investigación se realizó con todo el personal tomando en cuenta que es una empresa pequeña y el total de trabajadores son 37. Sin embargo, el día de la aplicación 6 trabajadores estaban ausentes de la oficina, por lo tanto, la encuesta se aplicó a 31 personas en total. Teniendo en cuenta estas situaciones que son específicas de la compañía como tal se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. En los resultados se observa que el personal operativo son quienes registran mayores índices de ausencia en la empresa, lo que genera mayor impacto en la operación de la compañía, produciendo malestar en los compañeros ya que son quienes deben suplir una doble carga por la novedad presentada, y a su vez esto ocasiona retrasos en los diferentes procesos, tanto en la entrega de los vehículos, como realizar diagnósticos que nos son reales.

La compañía tiene tres grandes departamentos, diferenciados por las actividades que se realizan. Por lo tanto, tiene un departamento comercial que se encarga de las ventas en los diferentes puntos; un departamento de servicios donde se encargan del mantenimiento de los

vehículos y todo lo relacionado con la parte técnica de la compañía; por último, la parte administrativa y financiera.

### **6.3 Recolección de datos**

El departamento de gestión humana mensualmente registra las novedades de inasistencias laborales de las diferentes áreas de la compañía (incapacidades, licencias remuneradas y no remuneradas, inasistencias injustificadas, entre otras), información que suministró al presente trabajo para su análisis.

Así mismo, se aplicó un instrumento de medición que es una encuesta de percepción a la población anteriormente descrita, con el fin de detallar los factores implicados en el ausentismo.

#### *Encuesta de percepción*

Para la aplicación de esta encuesta se consideró pertinente tomar como muestra al total de trabajadores de la compañía por la viabilidad que ofrece el número de trabajadores, además, por la disposición de la gerencia al permitir tiempo y espacio dentro de la compañía para el diligenciamiento de la misma.

La encuesta fue entregada y recogida por la coordinadora de gestión humana a quien se le precisó que le informara a los encuestados que los datos recolectados y el análisis respectivo eran con fines netamente académicos y manifestaron estar de acuerdo con su participación.

El levantamiento de la información se desarrolló por medio de encuestas entregadas a cada uno de los colaboradores que al llenarlas fueron colocadas en un buzón para después ser recogidas por la coordinadora. Se dio un tiempo de 20 mnts, máximo, para el diligenciamiento de la misma.

El instrumento cuenta con una parte donde el encuestado respondió treinta y dos (32) afirmaciones en escala Likert, correspondientes a siete (7) diferentes dimensiones, a saber: relaciones entre funciones y cargas de trabajo; dirección del área de trabajo; ambiente laboral; comunicación, instalaciones, capacitación y formación y motivación. Entendiendo el método Likert de cinco (5) respuestas pertinentes para la medición de las percepciones. Donde necesariamente el encuestado debía según su parecer afirmar si estaba: totalmente en desacuerdo; bastante en desacuerdo; bastante de acuerdo; o totalmente de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

#### **6.4 Análisis de datos**

Teniendo en cuenta el método elegido en la presente investigación tomamos como referencia una estadística tipo descriptiva con un análisis de los datos con diagramas de barras. Se diseñó por medio de una tabla en donde se incluyeron cada uno de los datos arrojados por la encuesta de percepción, y se seleccionó para su análisis el diagrama de barras ya que permite la observación de frecuencias y deja realizar una inferencia más descriptiva de la información a estudiar. Seguidamente, se realizó el mismo procedimiento con cada una de las preguntas establecidas en la encuesta de percepción.

## 7. Resultados

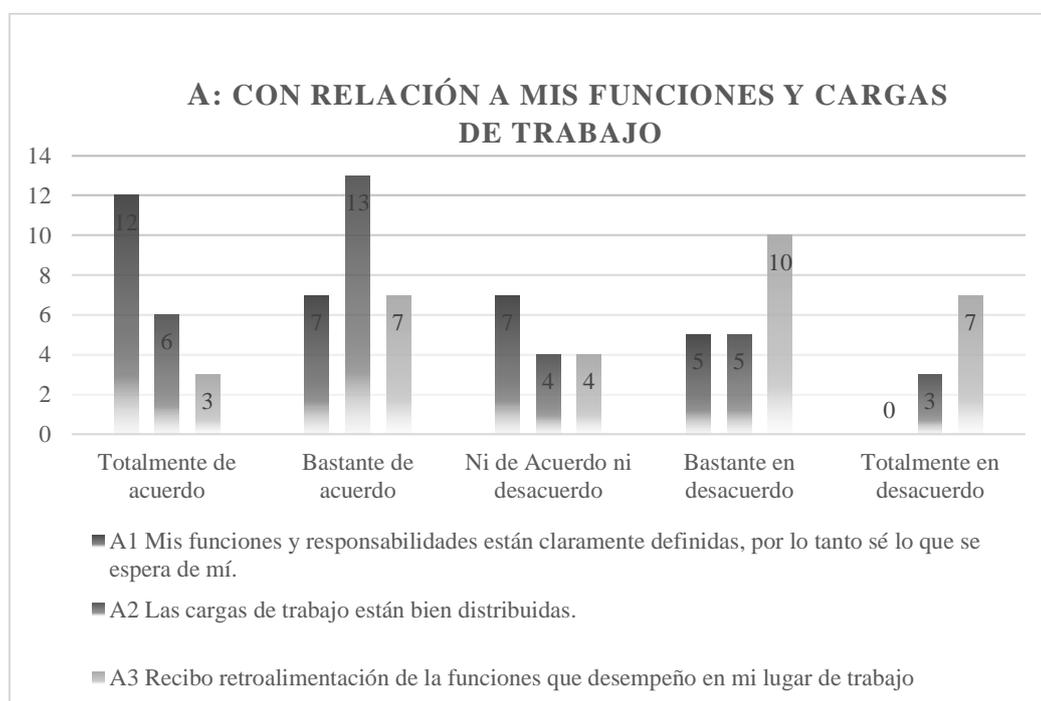
### 7.1 Aplicación encuesta de percepción

A continuación se presentarán los resultados obtenidos de la encuesta de percepción con cada una de las preguntas planteadas, estos son los resultados de las personas de las tres sedes de la compañía:

#### 7.1.1 Funciones y Cargas laborales

#### Figura 4.

#### Funciones y carga laboral



Frente al primer grupo de preguntas identificadas como “A”, el primer ítem (A1: *Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas*) Cero (0) persona indica que no siente que sus funciones han sido claramente definidas; mientras Doce (12) personas están totalmente de acuerdo con este hecho; Siete (7) personas se encuentran bastante de acuerdo; siete (7) se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo; por otro lado, frente al segundo ítem (A2: *Las cargas de trabajo están bien distribuidas*); cuatro (4) personas manifiestan que se

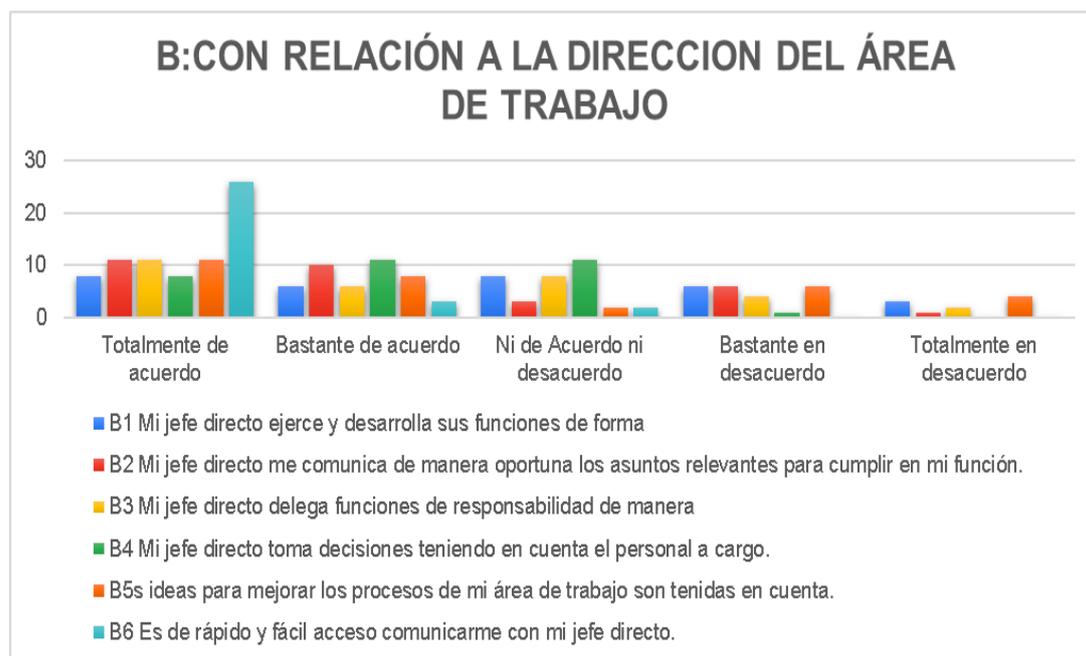
encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo frente a la buena distribución de sus cargas; seis (6) personas se encuentran totalmente de acuerdo, Trece (13) se encuentra bastante de acuerdo; Cinco(5) personas se encuentran en bastante desacuerdo y Tres (3) personas se encuentran en desacuerdo. En el tercer ítem (*A3 Recibo retroalimentación de mis funciones*): diez (10) personas están bastante de acuerdo con su retroalimentación de las funciones, Tres (3) personas se encuentran totalmente de acuerdo, cuatro (4) ni en desacuerdo ni acuerdo, Diez (10) bastante en desacuerdo y una (7) totalmente en desacuerdo.

Referente al análisis de esta pregunta se observó que los colaboradores de la compañía conocen claramente sus responsabilidades y funciones a realizar, pero falta una retroalimentación de sus jefes para poder evaluar su desempeño y recibir recomendaciones que puedan mejorar las labores que realizan diariamente.

### 7.1.2 Dirección del área de trabajo

#### Figura 5.

#### Dirección del área de trabajo



Los resultados del segundo grupo de preguntas identificado por “B: Dirección del área de trabajo” en el primer ítem “*B1; Mi jefe directo ejerce y desarrolla sus funciones de forma efectiva*”: Ocho (8) personas no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo en que su jefe directo ejerce y desarrolla sus funciones de forma efectiva, seis (6) personas están bastante de acuerdo; seis personas estuvieron en bastante desacuerdo; tres(3) personas estuvieron en total desacuerdo y Ocho (8) personas totalmente de acuerdo; frente al segundo ítem “*B2 Mi jefe directo me comunica de manera oportuna asuntos relevantes para cumplir mi función*”: Once (11) personas identifican que están totalmente de acuerdo que su jefe directo comunica de manera oportuna los asuntos relevantes para cumplir su función, Diez (10) personas bastante de acuerdo, Tres (3) personas ni en acuerdo ni en desacuerdo; Seis (6) personas están en bastante desacuerdo y una (1) persona está en bastante desacuerdo con este hecho.

Con respecto al ítem “*B3 Mi jefe delega funciones de responsabilidad*” Diez (11) personas están bastante de acuerdo, Once (11) personas totalmente de acuerdo, ocho (8) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, Cuatro (4) persona bastante en desacuerdo y Dos (2) persona totalmente en desacuerdo. En el ítem “*B4 Mi jefe toma decisiones teniendo en cuenta el personal a cargo*”, once (11) personas están ni de acuerdo ni en desacuerdo, diez (10) personas totalmente de acuerdo y nueve (9) personas bastante de acuerdo.

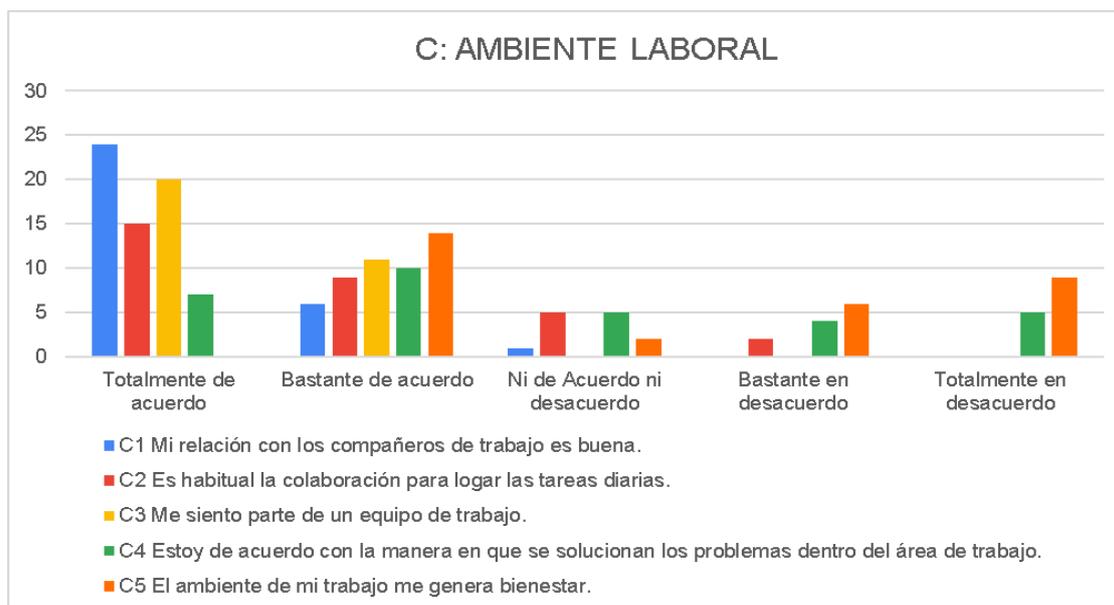
En el ítem “*B5 Mis ideas para mejorar los procesos de su área de trabajo son tenidas en cuenta*”, Ocho (8) personas estuvieron bastante de acuerdo, Dos(2) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, Once (11) personas totalmente de acuerdo, Seis (6) personas bastante desacuerdo y Cuatro (4) persona totalmente en desacuerdo. El ultimo ítem de esta categoría “*B6 es de rápido y fácil la posibilidad de acceso a comunicarse con mi jefe directo*”: Veintiséis (26) personas estuvieron totalmente de acuerdo, Tres (3) personas bastante de acuerdo y Dos (2) persona ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Referente al análisis de esta pregunta los colaboradores están de acuerdo con las funciones que desempeña su jefe, aunque hay un numero grande de trabajadores que se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo en que su jefe toma las decisiones correctas y sus opiniones son tenidas en cuenta, lo que muestra un punto de mejora de la comunicación de los jefes a sus colaboradores.

### 7.1.3 Ambiente laboral

**Figura 6.**

*Ambiente laboral*



La figura 06 “C”, agrupa las preguntas que son referentes al *clima laboral*, el ítem “C1 Mi relación con los compañeros de trabajo es buena”, Veintiséis (26) personas notificaron que se encontraban totalmente de acuerdo con este hecho, Seis (6) personas bastante de acuerdo, y una (1) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo. En el ítem “C2 es habitual la colaboración para lograr las tareas diarias”; Nueve (9) personas se encuentran bastante de acuerdo, Quince (15) personas totalmente de acuerdo, cinco (5) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, y Dos (2) personas bastante en desacuerdo.

En el ítem “C3 se siente parte de un equipo de trabajo”, veinte (20) personas están totalmente de acuerdo y Once (11) personas bastante de acuerdo. En el ítem “C4 está de acuerdo con la manera en que se solucionan los problemas dentro del área de trabajo”: Siete (7) personas se encuentran totalmente de acuerdo, Diez (10) personas bastante de acuerdo, Cinco (5) personas ni en desacuerdo ni de acuerdo; cuatro en bastante desacuerdo y Cinco (5) personas bastante en desacuerdo. El último ítem de esta categoría “C5 el ambiente de mi trabajo le genera bienestar”: Catorce (14) personas está bastante de acuerdo, Dos (2) personas están ni de acuerdo ni en desacuerdo; Seis (6) personas se encuentran en bastante desacuerdo y siete (9) personas totalmente de acuerdo.

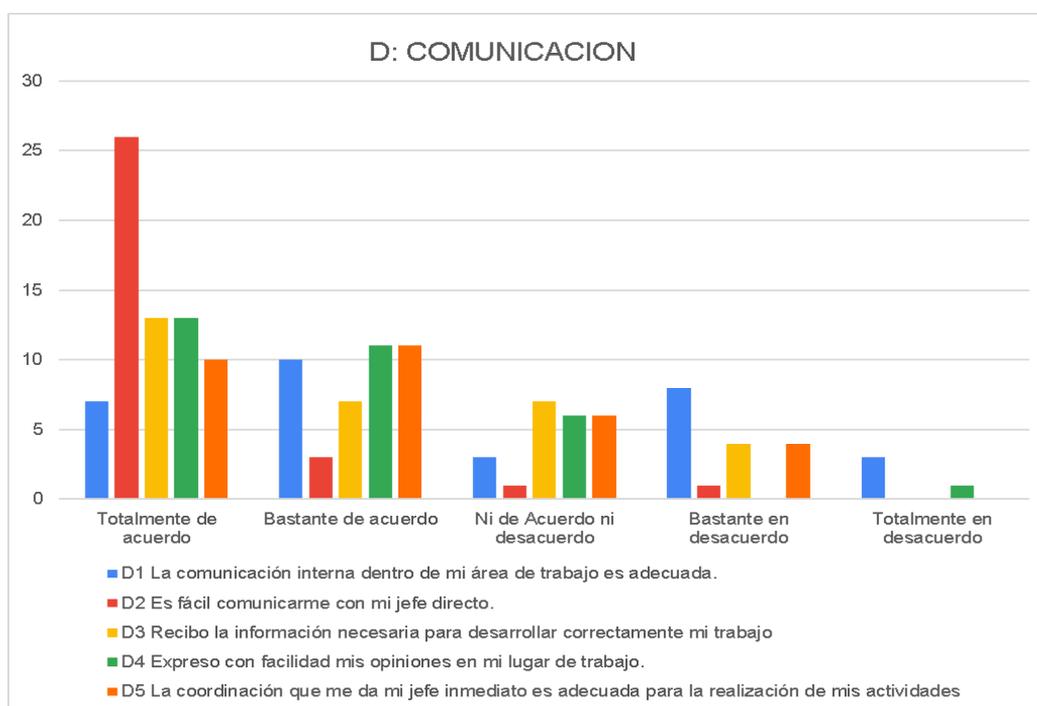
Se puede observar que los colaboradores se encuentran cómodos con sus equipos de trabajos, que hay una gran colaboración en cada una de las áreas; como también se observa

que algunos colaboradores encuentran falencias en el manejo de la solución de problemas lo que puede generar una falta de bienestar.

#### 7. 1. 4. Comunicación

**Figura 7.**

*Comunicación*



La gráfica “D”, donde se agrupa las preguntas referentes a la comunicación, el ítem “*D1 la comunicación interna dentro del área de trabajo es adecuada*”, Diez (10) personas se encuentran bastante de acuerdo, Siete (7) totalmente de acuerdo, tres (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo: ocho (8) personas en bastante desacuerdo y Tres (3) persona en total desacuerdo. El ítem “*D2 es fácil comunicarme con su jefe directo*”: tres (3) personas se encuentran bastante de acuerdo, veintiséis (26) totalmente de acuerdo, una (1) ni de acuerdo ni en desacuerdo y una (1) bastante en desacuerdo.

El ítem “*D3 recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo*”: siete (7) personas estuvieron bastante de acuerdo, trece (13) personas estuvieron totalmente de acuerdo, siete (7) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo y Cuatro(4) bastante en desacuerdo. Con respecto al ítem “*D4 expresa con facilidad sus opiniones en el lugar de trabajo*”: once (11) personas se encontraban bastante de acuerdo, trece (13) personas totalmente de acuerdo, seis (6) ni de acuerdo ni en desacuerdo y Una (1) en total desacuerdo.

Con respecto al último ítem de este grupo de preguntas ítem “*D5 la coordinación que me da mi jefe inmediato es adecuada para la realización de mis actividades*”: once (11)

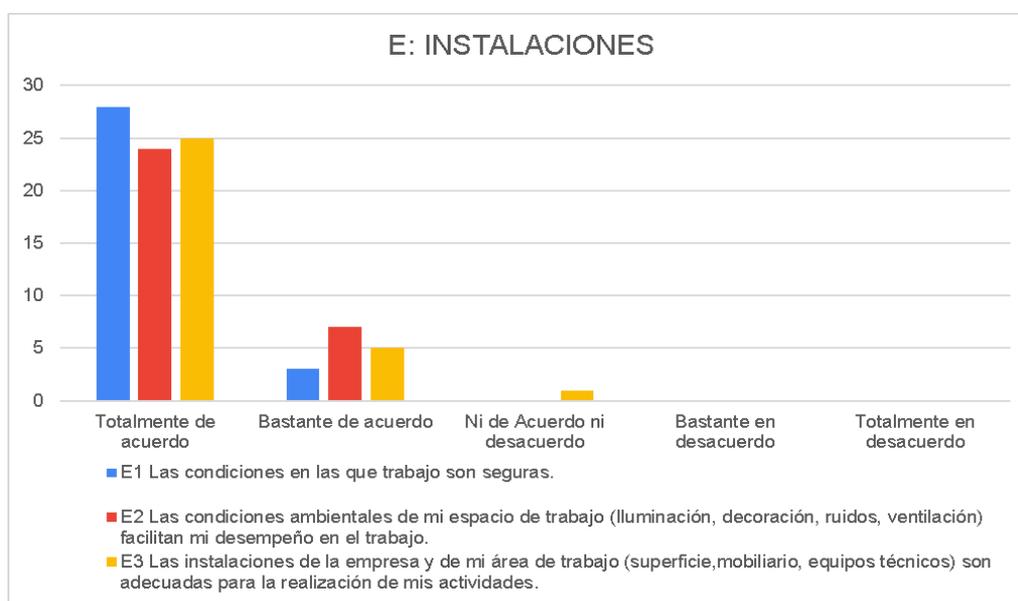
personas están bastante de acuerdo, once (11) personas totalmente de acuerdo con este hecho, seis (6) ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último cuatro (4) persona se encuentra bastante en desacuerdo.

Según los datos obtenidos los colaboradores informan que tienen una buena comunicación con sus jefes directos, que pueden opinar libremente sus opiniones una fortaleza que tiene la compañía, pero cabe aclarar que, aunque tengan una buena comunicación con sus jefes la comunicación interna de cada una de las áreas muestra algunas falencias por mejorar ya que un grupo de 10 personas se encuentran ni de acuerdo no desacuerdo y en bastante desacuerdo de las comunicaciones internas, resultados que son para tener en cuenta y realizar su respectivas correcciones de mejoras.

#### 7.1.5. Instalaciones

### Figura 8.

#### Instalaciones



El siguiente grupo de preguntas identificadas como “E”, donde se agrupa las preguntas referentes a las instalaciones, el ítem “*E1 las condiciones en las trabaja son seguras*”: tres (3) personas se encuentran bastante de acuerdo, y veintiocho (28) personas totalmente de acuerdo. El ítem “*E2 las condiciones ambientales del espacio de trabajo (Iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan el desempeño en el trabajo*”: siete (7) personas se encuentran bastante de acuerdo y veinticuatro (24) personas totalmente de acuerdo.

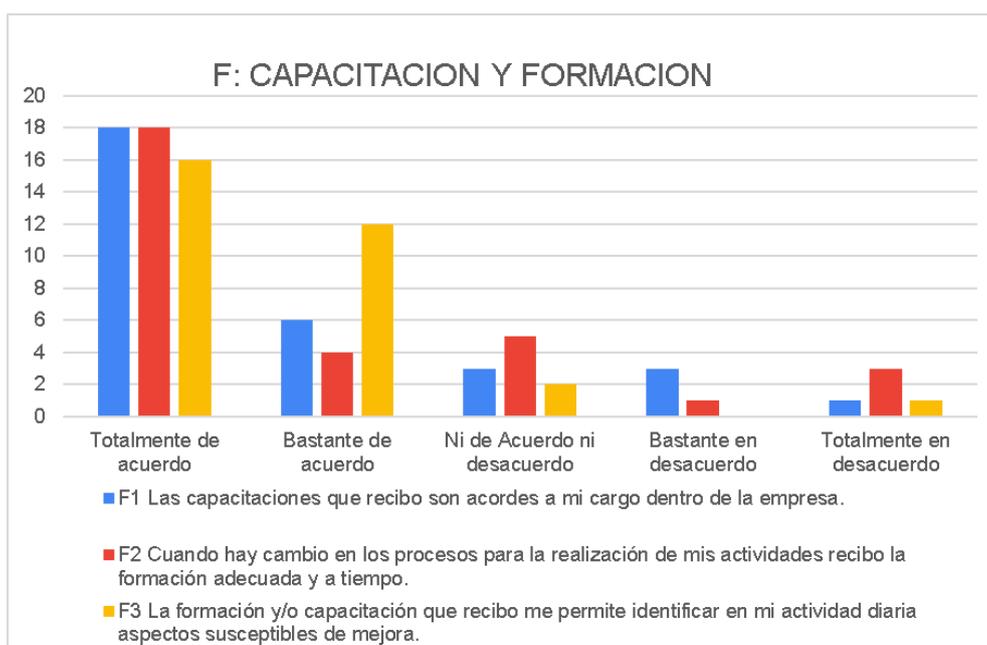
Por último, el ítem “E3 las instalaciones de la empresa y del área de trabajo (superficie, mobiliario, equipos técnicos) son adecuadas para la realización de las actividades” cinco (5) personas se encuentran bastante de acuerdo, veinte cinco (25) personas totalmente de acuerdo y una (1) personas ni de acuerdo ni desacuerdo.

Según los resultados encontrados como se observa en la *Figura 8* la compañía cuenta con instalaciones adecuadas haciendo que el 95% de los trabajadores se sientan a gusto y cómodos con cada una de ellas.

#### 7.1.6. Capacitación y formación

### Figura 9.

Capacitación y formación.



En el grupo de preguntas “F” donde se habla de la capacitación y formación, en el ítem “F1 las capacitaciones que recibe el trabajador son acordes al cargo dentro de la empresa”: seis (6) personas bastante de acuerdo, Dieciocho (18) personas totalmente de acuerdo, tres (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo; tres (3) personas bastante en desacuerdo y una (1) en total desacuerdo. El ítem “F2 cuando hay cambio en los procesos para la realización de las actividades recibe el trabajador la formación adecuada y a tiempo”: cuatro (4) personas están bastante de acuerdo, nueve (18) personas totalmente de acuerdo, cinco (5) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, una (1) personas bastante en desacuerdo y tres (1) personas totalmente en desacuerdo.

El último ítem “F3 la formación y/o capacitación que recibe el trabajador permite identificar actividades diarias susceptibles de mejora”: dieciséis (16) personas están

totalmente de acuerdo, doce (12) personas bastante de acuerdo, dos (2) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo y una (1) persona en total desacuerdo.

Según los resultados arrojados en la tabulación de la encuesta realizada a los colaboradores y como lo refleja la *Figura 9*, el 99% de los trabajadores se encuentran a gusto con la capacitaciones que realiza de la compañía y están de acuerdo con sus funciones lo que hace que se sientan a gusto con la formación que brinda la compañía, el 1% no estuvo de acuerdo lo que se podría evaluar una evaluación del perfil del cargo para revisar las capacitaciones que realiza.

### 7.1.7. Motivación

**Figura 10.**

*Motivación*



Del último grupo de preguntas tipo Likert, identificada con la sigla “*G Motivación*”: el ítem “*G1 Me encuentro motivado para realizar mi trabajo*”: diez (10) personas se encuentran totalmente de acuerdo, cinco (5) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, siete (7) personas totalmente desacuerdo, cuatro (4) bastante en desacuerdo y cinco (5) en bastante de acuerdo. El segundo ítem “*G2 reconocimiento de las tareas que realizo*”: seis (6) personas están bastante de acuerdo, cuatro (4) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, seis (6) personas totalmente de acuerdo, diez (10) bastante en desacuerdo y diez (10) personas totalmente en desacuerdo.

Frente al tercer ítem “*G3 Estoy satisfecho con el salario*”, cuatro (4) personas están bastante de acuerdo, cuatro (4) totalmente de acuerdo, seis (6) ni de acuerdo ni en desacuerdo, cuatro (4) personas bastante en desacuerdo y trece (13) totalmente en

desacuerdo. En el ítem “G4 Estoy satisfecho con el horario de trabajo”: diecinueve (19) personas están totalmente de acuerdo, cinco (5) personas están ni de acuerdo ni en desacuerdo y siete (7) personas bastante de acuerdo.

El ítem “G5 está satisfecho con las actividades de bienestar que genera la empresa”: una (1) persona se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, cinco (5) personas totalmente de acuerdo, cinco (5) personas bastante de acuerdo, siete (7) persona bastante en desacuerdo y trece (13) totalmente en desacuerdo. El ítem “G6 He recibido mis vacaciones legales a tiempo” se evalúa si ha recibido sus vacaciones veinticinco (25) personas totalmente de acuerdo, una (1) persona bastante de acuerdo, una (1) persona bastante de acuerdo y cuatro (4) personas totalmente en desacuerdo.

La última pregunta de este grupo es “G7 la organización brinda oportunidades de crecimiento”: Cuatro (4) personas están bastante de acuerdo, cinco (5) personas totalmente de acuerdo, seis (6) personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, nueve (9) personas totalmente en desacuerdo y siete (7) en bastante en desacuerdo.

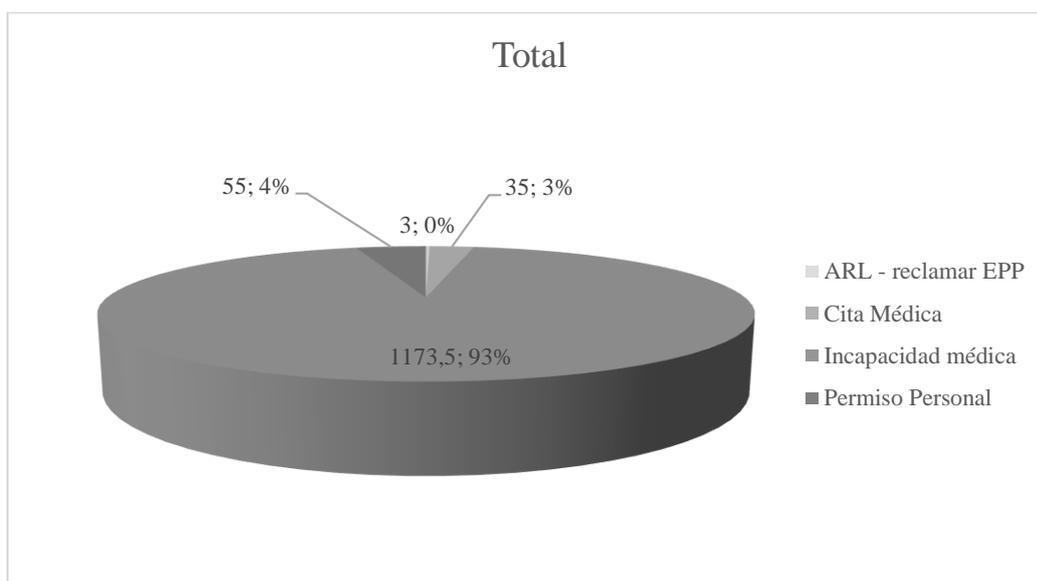
Referente a los resultados en la encuesta los colaboradores muestran falencias en el aspecto de la motivación, la mayoría de ellos se encuentran motivados para realizar su trabajo y satisfechos con su horario laboral, pero sienten que la compañía no les brinda oportunidades de crecimiento, que sus salarios no están bien compensados con las responsabilidades y funciones realizadas y que las actividades de la compañía que realiza el área de bienestar son Nula. Lo cual es de observar que la compañía de buscar estrategias para mejorar el área de bienestar para poder así brindar beneficios que lleven a mejorar cada uno de estos aspectos que refleja la figura 10.

## **7.2 Clasificación de ausencias laborales de Empresa del sector automovilístico**

En la siguiente Tabla (Ver Tabla 1), se puede visualizar de manera detallada las causas que ocasionan el ausentismo, siendo las tres causas más representativas: la primera la que se origina por incapacidades medica con una participación del 93%, seguida por permisos personal con un 4% y por ultimo las citas médicas que alcanzan un 3%.

**Figura 11.**

*Causas del Ausentismo en Empresa del sector automovilístico*



Basa en la información obtenida de una base de datos en Excel con respecto a las ausencias del personal se puede evidenciar que en el año 2019 tuvo índice del 96% relacionado con incapacidad médica generando 1.011, 5 horas de ausentismo, seguido del permiso personal con 4% y 27 horas de ausentismo generando un descontrol en el seguimiento de dichas ausencias.

### **7.3 Estrategias de intervención**

Como estrategias para disminuir el ausentismo en la empresa objeto de estudio se presenta el listado de aspectos que se deben revisar para establecer programas que permitan mejorarlos:

- Estudio de la cultura organizacional que permita observar de manera más profunda el tipo de direccionamiento que se mantiene en la compañía, y poder realizar una capacitación a los líderes acerca de los tipos de liderazgos existentes, con énfasis en los que son facilitadores y motivadores para el equipo de trabajo.
- Se requiere diseñar y ejecutar el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo con todas las definiciones legales existentes.
- Claridad en las funciones del área de gestión humana y posibilidad para tomar decisiones con respecto al sistema de salud y seguridad en el trabajo que implementa planes de bienestar laboral y revisión de cargas laborales.

- Aplicación de la batería de riesgos para profundizar en los aspectos psicosociales de los trabajadores y poder ofrecer planes de recompensa de acuerdo a las características del personal.
- Determinar el plan de bienestar anual y establecer los objetivos a realizar en busca de mejorar la cultura y la percepción de los trabajadores hacia su lugar de trabajo.
- Instaurar dentro del plan de bienestar un buzón de sugerencias que le permita a los trabajadores sentirse escuchados y sentirse parte del mejoramiento continuo de su lugar de trabajo.

#### **7.4 Discusión de resultados**

En el presente trabajo encontramos las posibles causas que pueden estar generando los ausentismos en la compañía por la falta de motivación, las oportunidades de crecimiento, el bienestar laboral, la retribución salarial, esto puede estar ocasionando en los trabajadores una impresión negativa en los procesos. Realizando la comparación de la investigación de la especialización anterior "*Causas del Ausentismo Laboral en una Empresa del Sector de Alimentos*" se encontraron los siguientes hallazgos que la falta de liderazgo y compromiso de la empresa hacia los trabajadores está generando un bienestar no apropiado para la ejecución de su labor.

Teniendo en cuenta la empresa del sector de alimentos se evidenció que la problemática radicada entre el tiempo de desplazamiento desde la casa al lugar de trabajo y viceversa; el promedio de tiempo de traslado era más de dos (2) horas en su desplazamiento, siendo un factor relevante y posible causa de ausencia al trabajo. Comparado con la investigación actual podemos encontrar que tiene una semejanza en la parte de ausentismo pero el factor relevante en este proyecto se enfoca en la desmotivación por la remuneración salarial y el crecimiento profesional, estos serían las posibles causas de ausentismo. Por lo que se plantea la necesidad de realizar un estudio de cultura organizacional donde se concienticen y se capaciten a los líderes en liderazgo y motivación personal a fin de mejorar el ambiente de trabajo y se enfatizara en el desempeño de las funciones para que esta sea acorde su remuneración salarial.

## 8. Conclusiones

Respondiendo a la pregunta problema base de la presente investigación se encontraron algunas posibles causas que pueden estar generando los ausentismos en la compañía, como lo reflejado en las preguntas referentes a la carga laboral y funciones, ya que se observó que un 36% de los encuestados se encuentran en desacuerdo o bastante en desacuerdo con la distribución de las cargas, además, un 55% de los participantes mencionan que no estar de acuerdo con la retroalimentación por las funciones desempeñadas. Además, se observa una tendencia a estar en desacuerdo con la manera como las ideas son tomadas en cuenta para mejorar procesos con un total del 38% de los participantes.

Por otro lado, el 36 % de los participantes mencionan no tener una comunicación adecuada dentro del área de trabajo, existiendo una tendencia hacia no estar de acuerdo en cómo se recibe la información para desarrollar el trabajo.

Otro aspecto importante es el referente a la motivación, ya que se encontró que el 52 % del personal menciona que la organización no da oportunidades de crecimiento, un 65% menciona estar insatisfecho con el bienestar que les ofrece la empresa, un 55 % no está de acuerdo con la retribución salarial, un 64% siente que no tiene reconocimiento por las tareas que realiza y un 34% menciona estar en desacuerdo o bastante en desacuerdo con el hecho de estar motivados para realizar su trabajo.

Lo anterior nos deja observar qué puede estar sucediendo al interior de la empresa y dejar unas hipótesis e interpretaciones que deben ser profundizadas más adelante, ya que es posible que exista una dirección de tipo paternalista ejercida por los líderes de los procesos, que puede estar ocasionando en los trabajadores un sentimiento de no reconocimiento de sus opiniones para el mejoramiento de los procesos. Por otro lado, en la investigación se evidenció que el área de gestión humana tiene funciones de contabilidad y de salud y seguridad en el trabajo, sin embargo, no se observan que estén bien definidas, por otro lado,

dentro de lo expresado por la persona encargada del área manifiesta no tener poder de decisión frente a actividades que puedan estar relacionadas con el bienestar laboral.

Por otro lado, en lo relacionado con el ambiente laboral, el 97% manifestaron tener una buena relación con los compañeros de trabajo y el 100% se siente que pertenece a un equipo, situación que beneficia el desarrollo de las actividades diarias y el cumplimiento de los logros. También se observa una tendencia positiva hacia las instalaciones de la compañía con un 100% de encuestados que manifiestan que las condiciones de trabajo son seguras, facilitan y se adecúan para la realización del trabajo.

## 9. Referencias

- (1989). Bogota: Ministerio De Trabajo Y Sedguridad Y Social De Salud. Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
- (1993). *Ley 100*. Bogota, Colombia: EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
- Burgos, e. a., Londoño, c. f., zea, c. s., & Giraldo, j. v. (2017). *Tercer Informe de Seguimiento sobre Ausentismo Laboral e Incapacidades*. Medellín: Bruce Mac Master; Alberto Echavarría Saldarriaga.
- BOE.es - Documento BOE-A-1985-12535. Boe.es. (1982).from*  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535).
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (nùm. 187). (s.f.). Obtenido de*  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
- Congreso de la republica. Ley 1562 (2012). Bogota.*
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183): Documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2003). (s.f.). Obtenido de*  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158): Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 noviembre 1985). (s.f.). Obtenido de*  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (nùm 155). (s.f.). Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155#A1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155#A1)*
- Decreto 052 de 2017. (s.f.). Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/decreto52\\_2017.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf)*
- Decreto 1295 de 1994. (s.f.). Obtenido de [http://secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)*
- Decreto 1669 de 2016. (s.f.). Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201669%20DEL%2021%20DE%20OCTUBRE%20DE%202016.pdf>*
- Decreto 1990 de diciembre de 2016. (s.f.). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/decreto-1990-de-2016.pdf>*
- Planillapila.files.wordpress.com. (2016). Retrieved from [https://planillapila.files.wordpress.com/2017/05/decreto\\_1990\\_de\\_diciembre\\_de\\_2016\\_-\\_autoliquidacion\\_de\\_aportes\\_pila.pdf](https://planillapila.files.wordpress.com/2017/05/decreto_1990_de_diciembre_de_2016_-_autoliquidacion_de_aportes_pila.pdf).*
- Decreto 2943 de 2013. (s.f.). Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/decreto\\_2943\\_de\\_2013.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto_2943_de_2013.pdf)*
- El tiempo- Peridico. (10 de 9 de 2018). Obtenido de *Lunes, cuando más se falta al trabajo en el país. Lunes, cuando más se falta al trabajo en el país.**
- Figura 1 Registro mercantil empresa del sector automovilistico sas. (rues 2020). Obtenido de <https://www.rues.org.co/Expediente>*
- Herrera, Francia. (2015). Caraterizacion del ausentismo laboral. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10188/HerreraSanchez-FranciaCarolina-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Ley 1562 de 2012. (s.f.). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>*
- Ley 1562. Bogota, Colombia: Congreso De La Republica. (2012). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>*
- Ley 1822. (s.f.). Obtenido de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=78833](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=78833)*
- Marin. A. (1992). Obtenido de *Sociologia de la Empresa 5ta Edicion. Madrid: Ib32 erico Europea Ediciones**

- Mejía, T. (2019). Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Molinera, J. (2006). Obtenido de *Absentismo laboral 2da edicion. Madrid: Fundacion Confemetal*
- Molinera Mateos, J. (2006). *Absentismo laboral. Fundación Confemetal.*
- Mosquera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/?sequence=1>*
- Pickers, S. (s.f.). *Psyma. Obtenido de <https://www.psyma.com/company/news/message/como-determinar-eltamano-de-una-muestra>*
- Resolucion 0144 de 2017. (s.f.). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/RESOLUCION++144+DE+L+2017.pdf>
- Resolucion 0312 de 2019. (s.f.). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Resolución 0312 de 2019 - Estándares Mínimos del SG-SST. Biblioteca Virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). Retrieved 30 September 2020, from <https://deseguridadysalud.com/resolucion-0312-de-2019/>.
- Resolucion 1111 de 2017. (s.f.). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>
- Resolucion 1563 de 2016. (s.f.). Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201563%20DEL%2030%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202016.pdf>
- Resolucion 4247 de 2016. (s.f.). Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/decreto4247\\_16.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto4247_16.pdf)
- Resolucion 4927 de 2016. (s.f.). Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Resolucion-4927-2016.pdf>
- Resolucion 5858 de 2016. (s.f.). Obtenido de [minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-5858-de-2016.pdf](http://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-5858-de-2016.pdf)

*Resolucion 6045 de 2014. (s.f.). Obtenido de*

*[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45099/Resolucion06045\\_Mintrabajo\\_2.pdf/2135dd03-f30f-caa7-111f-e9f21f898f61](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45099/Resolucion06045_Mintrabajo_2.pdf/2135dd03-f30f-caa7-111f-e9f21f898f61)*

*Riquelme, M. (2018). Ausentismo laboral ¿cómo enfrentarlo? - Web y Empresas. Web y Empresas. Retrieved 30 September 2020, from*

*<https://www.webyempresas.com/ausentismo-laboral/>.*

*Sanchez, D. (5 de 09 de 2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud Bosque.*

*salud y proteccion social, M. (2020). Enfermedad laboral. Minsalud.gov.co. Retrieved 30 September 2020, from*

*<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>.*

*Tatamuez-Tarapues RA. (28 de 02 de 2018). Universidad de Nariño. Obtenido de*

*<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>*

*Tavera, n. m. (2017). Factores que Influyen en el Ausentismo Laboral y su Impacto en. Bogotá, Colombia.*

*Vergara, d. d., Hernández, a. b., & Mejía, i. c. (2017). Causales del Ausentismo Laboral de los Funcionarios de la Contraloría General de Medellín. Medellín, Colombia.*

## 10. Anexos

## Anexo A

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN LABORAL						
EDAD						
CARGO						
ÁREA DE TRABAJO						
Administrativa/comercial/ servicio						
Por favor, señalar con una X el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a las siguientes afirmaciones						
A	CON RELACIÓN A MIS FUNCIONES Y CARGAS DE TRABAJO	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni desacuerdo Ni en acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas, por lo tanto sé lo que se espera de mí.	1	2	3	4	5
2	Las cargas de trabajo están bien distribuidas.					
3	Recibo retroalimentación de la funciones que desempeño en mi puesto de trabajo.					
B	CON RELACIÓN A LA DIRECCION DEL ÁREA DE TRABAJO	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni desacuerdo Ni en acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	Mi jefe directo ejerce y desarrolla sus funciones de forma efectiva.					
2	Mi jefe directo me comunica de manera oportuna los asuntos relevantes para cumplir en mi función.					
3	Mi jefe directo delega funciones de responsabilidad de manera efectiva.					
4	Mi jefe directo toma decisiones teniendo en cuenta el personal a cargo.					
5	Mis ideas para mejorar los procesos de mi área de trabajo son tenidas en cuenta.					
6	Es de rápido y fácil acceso comunicarme con mi jefe directo.					
C	AMBIENTE LABORAL	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni desacuerdo Ni en acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	Mi relación con los compañeros de trabajo es buena.					
2	Es habitual la colaboración para lograr las tareas diarias.					
3	Me siento parte de un equipo de trabajo.					
4	Estoy de acuerdo con la manera en que se solucionan los problemas dentro del área de trabajo.					
5	El ambiente de mi trabajo me genera bienestar.					
D	COMUNICACIÓN	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni desacuerdo Ni en acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	La comunicación interna dentro de mi área de trabajo es adecuada.					
2	Es fácil comunicarme con mi jefe directo.					
3	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo					
4	Expreso con facilidad mis opiniones en mi lugar de trabajo.					
5	La coordinación que me da mi jefe inmediato es adecuada para la realización de mis actividades					
E	INSTALACIONES	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni desacuerdo Ni en acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	Las condiciones en las que trabajo son seguras.					
2	Las condiciones ambientales de mi espacio de trabajo (Iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan mi desempeño en el trabajo.					
3	Las instalaciones de la empresa y de mi área de trabajo (superficie, mobiliario, equipos técnicos) son adecuadas para la realización de mis actividades.					
F	CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni desacuerdo Ni en acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	Las capacitaciones que recibo son acordes a mi cargo dentro de la empresa.					
2	Cuando hay cambio en los procesos para la realización de mis actividades recibo la formación adecuada y a tiempo.					
3	La formación y/o capacitación que recibo me permite identificar en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.					
G	MOTIVACIÓN	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni desacuerdo Ni en acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	Estoy motivado para realizar mi trabajo.					
2	Tengo reconocimiento en las tareas que realizo.					
3	Estoy satisfecho con mi salario.					
4	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo.					
5	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que genera la empresa.					
6	He recibido mis vacaciones legales a tiempo.					
7	La organización brinda oportunidades de crecimiento.					

**Anexo B**

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “*Causas del Ausentismo Laboral en Empresa del Sector Automovilístico*”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación:

Firma:



---

Nombre: Eliana Andrea Reyes Barrera

CC. 1.094.243.781

Firma:



---

Nombre: José Duván Bejarano Castro

CC. 1.073.323.486

Firma



---

Nombre: Lina María Vides Mora

CC. 1.019.081.669