



**FORMATO  
INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CÓDIGO:  
VERSIÓN: 01**

## **PRÁCTICA EMPRESARIAL**

**OSCAR SEBASTIAN VALDERRAMA BELTRAN**

**DOCENTE**

**FEIBERT ALIRIO GUZMAN PEREZ**

**DIAGNÓSTICO, PLAN DE MEJORAMIENTO Y PLAN DE INTERVENCIÓN**

**IMPLEMENTACION DE CONTROL SOBRE AUSENTISMO LABORAL  
RELACIONADO A TEMAS DE LIDERAZGO**

**PRÁCTICA EMPRESARIAL**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON**

**BOGOTÁ**

**2024-1**

## Contenido

Lista de Tablas.....	3
Lista de Figuras.....	4
Lista de Gráficos.....	5
Glosario .....	6
Introducción.....	7
1. Título del proyecto.....	8
2. Resumen del proyecto .....	9
2.1 Palabras clave.....	9
3. Planteamiento del problema .....	11
3.1 Pregunta problema .....	12
4. Objetivos .....	13
4.1 Objetivo general.....	13
4.2 Objetivos específicos.....	13
5. Delimitación .....	14
5.1. Delimitación espacial .....	14
5.1.1. Razón social.....	15
5.1.2. Objeto social de la organización o empresa Actividades a las que se dedica la empresa.....	15
5.1.3. Representante legal .....	15
5.1.4. Descripción o reseña histórica de la empresa .....	15
5.1.5. Misión.....	16
5.1.6. Visión.....	16
5.1.7. Valores corporativos .....	17
5.2. Delimitación temporal .....	17
6. Alcance.....	18
7. Marco teórico, Estado del arte .....	19
8. Marco metodológico.....	22
10. Matriz DOFA.....	24
11. Resultados y/o conclusiones.....	24
12. Recomendaciones .....	25
Bibliografía .....	27




**FORMATO  
INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CÓDIGO:**  
**VERSIÓN: 01**


### Lista de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Glosario .....	6
<b>Tabla 2:</b> Representantes .....	15
<b>Tabla 3:</b> Dofa .....	24

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2681 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

## Lista de Figuras

<b>Figura 1:</b> Ausentismo.....	9
<b>Figura 2:</b> Sectores.....	¡Error! Marcador no definido.
<b>Figura 3:</b> Mapa Calle 100.....	14
<b>Figura 4:</b> Mapa Calle 26.....	14

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2581 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

### Lista de Gráficos

<b>Grafico 1:</b> Sectores .....	11
<b>Gráfico 2:</b> Ausentismo con la Edad.....	12

## Glosario

**Tabla 1: Glosario**

PALABRA	DEFINICION	CITA
<b>Ausentismo</b>	El concepto alude a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función	Julián Pérez y María Merino – noviembre 2017 – definición.de
<b>Liderazgo</b>	Es el conjunto de habilidades de un individuo que le permiten ejercer tareas como líder	Pablo Orellana Nirian , 06 de septiembre, 2019 <i>Liderazgo</i> . Economipedia.com
<b>Ambiente laboral</b>	Son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral	Diana Gómez, octubre 2023 – Hubspot.com
<b>Reticencia</b>	Es el efecto de no decir sino en parte, de dar a entender que se oculta que pudiera decirse, o dejar incompleta una frase	RAE, septiembre 2023
<b>Empleados</b>	El empleado es aquella persona que brinda sus servicios a cambio de un salario por parte de un empleador. Así, los detalles de este vínculo son definidos en un contrato (verbal o escrito).	Guillermo Westreicher Actualizado el 1 mayo 2020 – economipedia.com
<b>Incapacidad</b>	Se entiende a la carencia de capacidad, preparación o entendimiento. Quien no tiene capacidad para hacer algo, no resulta apto o idóneo para dicha acción.	Julián Pérez Porto y María Merino. Actualizado el 27 de marzo de 2020 – definición. De
<b>Productividad</b>	Conocida también como productividad por hora trabajada, tiene que ver con el aumento o la disminución del rendimiento en pro de la obtención del producto final.	“Productividad”. Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto. De. Disponible en: <a href="https://concepto.de/productividad/">https://concepto.de/productividad/</a> . Última edición: 5 de agosto de 2021.
<b>Gestión</b>	La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo. El objetivo de la gestión es alcanzar un objetivo optimizando al máximo posible los recursos disponibles.	Redactado por: Guillermo Westreicher - Actualizado el 19 febrero 2024 – economipedia.com
<b>Psicosociales</b>	hace referencia a un abordaje interdisciplinar del conocimiento de lo humano que mezcla la psicología, que tradicionalmente se enfocó en el sujeto individualmente, con lo social.	Actualizado y revisado por Danilo Fritzler el 24 de abril de 2024. – designificados.com
<b>Seguimiento</b>	observación y vigilancia pormenorizada y profunda que se lleva a cabo sobre un tema o sobre una persona.	Ucha, F. (enero, 2013). Definición de Seguimiento. Significado.com.

## **Introducción**

El ausentismo laboral se define como el tiempo no laborado a causa de ausencias, salidas y retrasos, ya sea justificados o no, por parte de los empleados de una empresa u organización.

Estos síntomas suelen derivar de diversos factores, como una infraestructura laboral inadecuada, una relación conflictiva con los superiores o líderes directos, metas inalcanzables, presión laboral, falta de reconocimiento y acoso laboral, entre otros. Estos elementos contribuyen al incremento del ausentismo laboral, afectando a múltiples organizaciones.

La reticencia de muchos empleados a expresar sus preocupaciones, por temor a represalias o consecuencias negativas en el trabajo, subraya la importancia de fomentar un ambiente laboral de confianza y promover relaciones saludables entre los equipos de trabajo ya que estas acciones desempeñarían un papel crucial en abordar eficazmente estas problemáticas.

## **1. Título del proyecto**

**IMPLEMENTACION DE CONTROL SOBRE AUSENTISMO LABORAL  
RELACIONADO A TEMAS DE LIDERAZGO EN LA COMPAÑÍA TATA  
CONSULTANCY SERVICES SEDE BOGOTA (TCS)**

## 2. Resumen del proyecto

El absentismo laboral aumenta para las empresas, ya que radica la falta de empleados en su lugar de trabajo por razones, como enfermedad, motivos personales, falta de compromiso o razones relacionadas con el equipo o líder de este, considerando que uno de los objetivos de esta investigación es pautado en el liderazgo, ya que es un problema que se aleja de los registros. Esta problemática no solo afecta la productividad y la eficiencia operativa, o cualquier otro proceso de la empresa, ya sea costos adicionales de contrataciones o entrenamientos, algún tipo de reconocimiento extra por el cubrimiento de esas ausencias, sino que también suele afectar todo el equipo en tema laboral, teniendo en cuenta que esa ausencia puede llegar a generar molestias entre los compañeros debido a que su trabajo se recarga e implica más esfuerzo y más carga laboral, lo que como resultado logra un mal clima laboral o personalmente no deja muy buenas referencias.



**Figura 1:** Ausentismo

Por lo tanto, es fundamental que sean implementadas medidas para gestionar y reducir el ausentismo, como la promoción de programas de bienestar donde se promuevan actividad de salud física donde los empleados sean líderes de estas

actividades, políticas de flexibilidad laboral que permitan a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, y sistemas de seguimiento y control para identificar y abordar las causas subyacentes del ausentismo y poder paulatinamente reducirlo."

## **2.1 Palabras clave**

Ausentismo, Liderazgo, Ambiente Laboral, Reticencia

## **2.2 Código JEL**

M5 - M54 – M55

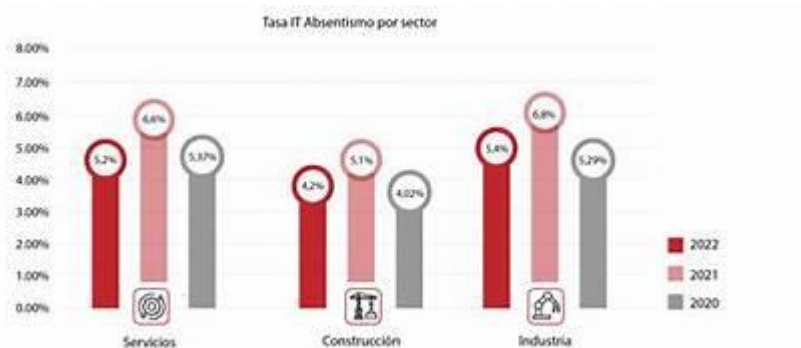
### 3. Planteamiento del problema

El ausentismo laboral está en aumento a nivel global, mostrando un incremento significativo en naciones latinoamericanas como México, Costa Rica, Chile y Colombia impactan negativamente en la salud de los empleados, resultando en un aumento de las ausencias laborales y como una de las causas son las jornadas laborales excesivamente prolongadas.

Existen cuatro tipos de ausentismo laboral a considerar:

**El ausentismo justificado**, donde el empleado notifica a la empresa su ausencia y proporciona las razones correspondientes; **el ausentismo injustificado**, en el cual el empleado no se presenta sin previo aviso; **el ausentismo presencial**, que resulta complicado de identificar, ya que el empleado no desempeña las tareas para las que fue contratado, sino que se enfoca en actividades ajenas a su labor o colabora en las responsabilidades de sus compañeros; y por último, **el ausentismo emocional**, caracterizado por la presencia física del empleado en su puesto de trabajo, aunque su atención y compromiso real se encuentren ausentes. En este caso, podríamos estar frente a un colaborador desmotivado que experimenta síntomas de agotamiento profesional, estrés, o enfrenta situaciones personales que afectan su desempeño laboral.

#### Gráfico 1: Sectores

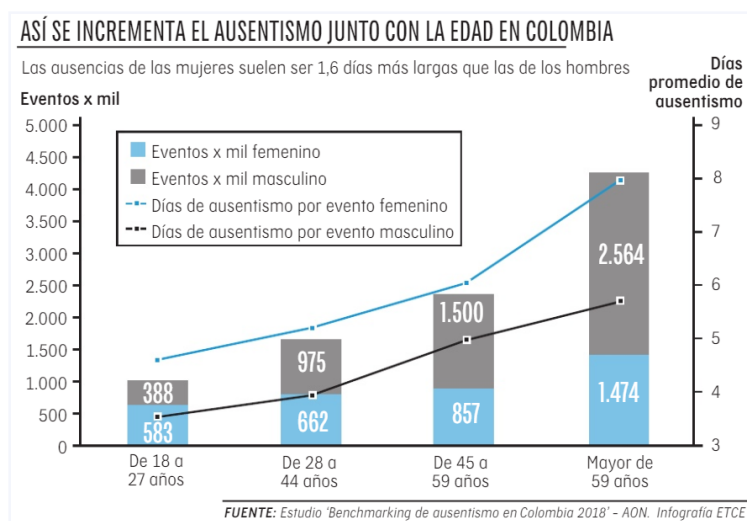


En las posibles causas del absentismo laboral, que puede manifestarse de diversas maneras, es frecuente la sobrecarga de trabajo, la falta de relación favorable con los líderes o el equipo, la falta de reconocimiento por las tareas realizadas o la falta de

valoración en los procesos de evaluación de la empresa. Asimismo, factores personales como problemas familiares, estrés y preocupaciones ajenas al trabajo pueden influir en este fenómeno. Por tanto, es fundamental considerar que muchos casos de absentismo están vinculados a los elementos mencionados.


**ANTECEDENTES:** El ausentismo laboral es un misterio ancestral que ha envuelto a las empresas, afectando a cada una en proporciones diversas. Se asume que la ausencia es un reflejo del trabajador hacia la empresa y sus normas, obstruyendo el sendero hacia los objetivos organizacionales. Esta sombra conlleva el adiestramiento de nuevos empleados, el pago de horas extra, el pago de horas adicionales o turnos nocturnos, y las posibles pérdidas en la producción o en la calidad del servicio, generando molestias y desasosiego entre los compañeros de trabajo.

### Gráfico 2: Ausentismo con la Edad



### 3.1 Pregunta problema

¿Cómo se puede evitar el ausentismo laboral en TCS Bogotá para garantizar la calidad y continuidad de los procesos en cada una de las áreas durante el segundo semestre de 2024?

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON RES. 2581 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>VERSIÓN: 01</b>
--	---	--------------------------------------

## 4. Objetivos

### 4.1 Objetivo general

Reducir el ausentismo laboral y las causas que influyen en los asociados vinculados en TCS y obtener mejores resultados en el segundo semestre del 2024.

### 4.2 Objetivos específicos

- Determinar cuáles son las causas psicosociales que causan el ausentismo
- Identificar grupos de poblaciones afectadas y establecer un parámetro de comunicación
- Realizar seguimiento periódico a líderes de equipo y poder verificar causales laborales que ocasionen ausentismo
- Recibir apoyo de diferentes áreas para aplicación de mejoras y evitar las ausencias.

## 5. Delimitación

### 5.1. Delimitación espacial

- Sede calle 100

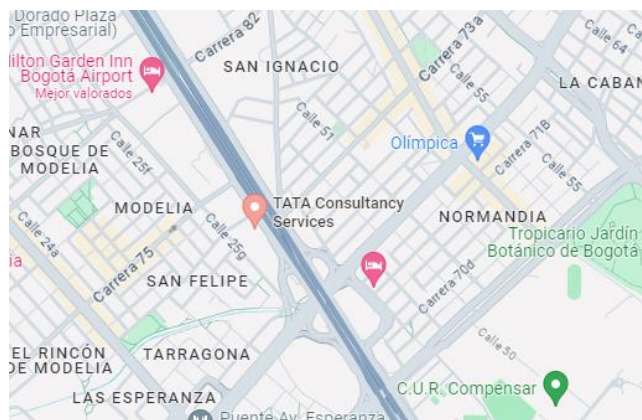
Dirección: CALLE 100 # 9A-45 – Rincón del chico – Bogotá




**Figura 2:** Mapa Calle 100

- Sede Calle 26

Dirección: Av. El Dorado #73 – 68 – Modelia - Bogotá



**Figura 3:** Mapa Calle 26

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2081 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

### 5.1.1. Razón social

TCS SOLUTION CENTER SUCURSAL COLOMBIA - 900103457

### 5.1.2. Objeto social de la organización o empresa Actividades a las que se dedica la empresa.

**6202:** Actividades de consultoría informática y actividades de administración de instalaciones informáticas

**6311:** Procesamiento de datos, alojamiento (hosting) y actividades relacionadas

**6201:** Actividades de desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas)

**6209:** Otras actividades de tecnologías de información y actividades de servicios informáticos

### 5.1.3. Representante legal

Por Acta del 22 de noviembre de 2015, de Directorio, inscrita en esta Cámara de Comercio el 6 de octubre de 2016 con el No. 00262315 del Libro VI, se designó a:


**Tabla 2: Representantes**

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
<b>Mandatorio General</b>	Henry Patricio Manzano Zahr	P.P F27119337
<b>Suplente del Mandatario General</b>	Alfredo Parodi Guastavino	P.P F38065173
<b>Suplente del Mandatario General</b>	Alfredo Andrés González Salas	C.E 449268
<b>Suplente del Mandatario General</b>	Emmanuel Michel Marc Deswarte	C.E 383495

\* **Fuente:** *Elaboración Propia*

### 5.1.4. Descripción o reseña histórica de la empresa

Tata Consultancy Services Ltd. opera como una empresa de servicios de tecnología de la información, consultoría y soluciones empresariales. Proporciona tecnología de extremo a extremo y servicios relacionados con la tecnología a las empresas globales. La empresa opera a través de cinco segmentos: Banca, Servicios Financieros y Seguros; Fabricación; Comercio minorista y Bienes de consumo envasados; Telecomunicaciones, Medios de Comunicación y Entretenimiento; y Otros. Su cartera de servicios incluye: desarrollo y mantenimiento de aplicaciones, inteligencia de negocio, soluciones empresariales, servicios de aseguramiento, servicios de ingeniería e industriales, servicios de infraestructura de tecnologías de la información,

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2081 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

externalización de procesos de negocio, consultoría, soluciones de apalancamiento de activos, movilidad, marketing conectado, informática social, big data y nube.

La empresa presta servicios a la banca, los servicios financieros y los seguros, el comercio minorista y los bienes de consumo envasados, las telecomunicaciones, los medios de comunicación y los servicios de información, la alta tecnología, la fabricación, las ciencias de la vida y la atención sanitaria, la energía, los recursos y los servicios públicos, y los sectores de los viajes, el transporte y la hostelería. Tata Consultancy Services se fundó en 1968 y tiene su sede en Mumbai (India).

Fundada en 1968, Tata Consultancy Services ha crecido hasta su posición actual como la mayor empresa de servicios de TI de Asia gracias a su excelente historial de servicios, sus asociaciones de colaboración, su innovación y su responsabilidad corporativa.

Estamos orgullosos de nuestra herencia como parte del Grupo Tata, que fundado por Jamsetji Tata en 1868 es una de las instituciones más respetadas de la India hoy en día.


#### **5.1.5. Misión**

Ayudar a los clientes a alcanzar sus objetivos empresariales proporcionándoles consultoría, soluciones informáticas y servicios innovadores y de primera clase. Hacer que todos los interesados disfruten trabajando con nosotros.

#### **5.1.6. Visión**

La visión de TCS es desvincular el crecimiento empresarial y la huella ecológica de sus operaciones para abordar el balance medioambiental. El enfoque ecológico está integrado en nuestros procesos internos y en nuestra oferta de servicios, Desde los edificios ecológicos a las TI ecológicas, pasando por una cadena de suministro ecológica, nuestro mantra es crecer de forma sostenible y ayudar a nuestros clientes a lograr un crecimiento sostenible a través de nuestras soluciones y ofertas de servicios ecológicos.

Liderar el cambio, Integridad, Respeto por el individuo, Excelencia, Aprender y compartir y nuestra capacidad para ofrecer servicios y soluciones de alta calidad es inigualable.

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON RES. 2681 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>VERSIÓN: 01</b>
--	---	--------------------------------------

### **5.1.7. Valores corporativos**

- Pioneros

Seremos audaces y ágiles, asumiremos retos con valentía y utilizaremos un profundo conocimiento del cliente para desarrollar soluciones innovadoras.

- Integridad

Seremos justos, honestos, transparentes y éticos en nuestra conducta; todo lo que hagamos debe superar la prueba del escrutinio público.

- Excelencia

Nos apasionará alcanzar los más altos niveles de calidad, promoviendo siempre la meritocracia.

- Unidad

Invertiremos en nuestra gente y en nuestros socios, posibilitaremos el aprendizaje continuo y construiremos relaciones afectuosas y de colaboración basadas en la confianza y el respeto mutuo.


- Responsabilidad

Integraremos los principios medioambientales y sociales en nuestros negocios, garantizando que lo que proviene de la gente revierta muchas veces en la gente.

### **5.2. Delimitación temporal**

**Fecha de inicio:** 01-02-2024

**Culminación de la práctica académica:** 15-06-2024.

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2681 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

## 6. Alcance

Para el producto de Control Empresarial que se ejecutara en Tata Consultancy Services se desarrollara un archivo de control donde se pueda contemplar los motivos al ausentismo y poder complementarlo con programas de bienestar incentivando y promoviendo espacios donde los asociados puedan interactuar con personas de recursos humanos y poder a nivel general generar una confianza que les permita a los asociados hablar abiertamente en pro de mejorar como equipo y compañía, teniendo en cuenta que este archivo y programa irán entrelazado con la plataforma interna de la compañía donde se realiza el proceso de cargue y control de ausencias

### **PRODUCTO 1:**


- Diagnostico organizacional que permita la implementación de control sobre ausentismo laboral relacionado a temas de liderazgo.

### **ALCANCE DEL PRODUCTO 1:**

El producto por implementar consiste en un control diseñado a identificar las causas reales del ausentismo laboral relacionados a temas de liderazgo en el equipo para el 2024. Este control nos dará un panorama colectivo real, acerca de las posibles causas por las cuales los empleados suelen ausentarse y así poder prever posibles casos y atajarlos de manera anticipada y poder garantizar cumplimiento en metas y objetivos planteados ya sea de manera individual, colectivo o empresarial.

### **ENTREGABLE:**

Se entregará un formato de diligenciamiento digital, y un posible cronograma de sesiones interactivas abiertas, donde las personas puedan asistir y evaluar estas causas

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2681 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

El formato de diligenciamiento digital contemplara de manera anónima o no (voluntario) los datos del empleado y una serie de preguntas abiertas que se irán cambiando periódicamente durante las sesiones para de forma dinámica dentro de cada una de las charlas y espacios, podamos ir obteniendo señales de las posibles causas que generar que ellos adquieran algún tipo de diagnóstico médico que nos le permita cumplir sus actividades , así mismo factores que influyan en las renunciias a sus labores, ya sea por cambio de empleo o por algún tema particular, también se tendrá preguntas relacionas al manejo de grupo.

#### **PRODUCTO 2:**


- Ampliación de información a otras áreas que permitan el apoyo y generación de ideas para la reducción del ausentismo laboral

#### **ALCANCE DEL PRODUCTO 2:**

El producto 2 nos permitirá compartir con otras áreas a través de carpetas compartidas, el informe de generado del producto 1 y así poder a nivel empresarial y áreas afectadas encontrar soluciones alternas o espacios donde ubicar esas personas que puedan generar alteraciones en las métricas debido a indicadores negativos en ausencias.

#### **ENTREGABLE:**

Se entregará a nivel interno la creación de una carpeta con acceso a personal interesado donde se puedan ver los análisis e informes obtenidos del producto 1 y poder generar una toma de decisiones basada en resultados.

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2681 MEN JUNIO 21 DE 1996</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

## 7. Marco teórico, Estado del arte

### Ausentismo Laboral


El ausentismo laboral dentro de las organizaciones es demasiado difícil de manejar, ya que con importantes implicaciones tanto para los trabajadores como para los empresarios (*Sánchez, 2015*). Teniendo en cuenta que muchos de los factores que contribuyen al ausentismo se tienen en cuenta algunos como aspectos psicosociales, organizativos y ergonómicos (*Sánchez, 2015*) teniendo en cuenta también que también se presentan otros tipos de factores como individuales, sociodemográficos e intralaborales (*Tatamuez-Tarapues, 2018*).

El impacto del ausentismo es bastante grande, ya que afecta las metas individuales y colectivas de la organización, esto genera grandes pérdidas económicas y laborales para el grupo de trabajo, en el caso de los trabajadores que se reincorporan a su puesto de trabajo tras un periodo de baja, factores como la edad, la permanencia en el puesto y el tipo de ausentismo (remunerado o por motivos médicos) están relacionados como posibles causas de mayor ausentismo. (*Arias-Moreno, 2015*).

### Liderazgo


El liderazgo es uno de los factores más importantes al momento de llegar a una organización o un equipo de trabajo, teniendo en cuenta la armonía de su equipo y de todos los proyectos u objetivos que se deseen alcanzar pueden depender de un buen líder, según *Salazar (2006)*, Se exploran el concepto de liderazgo en las organizaciones teniendo en cuenta la transformación y el enfoque que un buen líder pueda llegar a generar en su equipo de trabajo, impartiendo motivación y grandes actitudes hacia su equipo.

*Esguerra (2016)* Profundizo en los retos y oportunidades que se tienen en el liderazgo, especialmente en la dirección de equipos con modalidades diferentes a las presenciales, por ende, es importante tener en cuenta que a medida del pasar de los años existirán

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON RES. 2581 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>VERSIÓN: 01</b>
--	---	--------------------------------------

diferentes tendencias al ausentismo por nivel generacional. Por último, Cornejo (1994) subraya la importancia de cualidades personales como ser soñador, idealista y optimista para fomentar e incentivar esas cualidades en cada uno de los miembros del equipo, y así fortalecer el sistema laboral y poder ir formando los líderes de los años venideros

Una de las cuestiones más importantes del liderazgo es apoyar e incentivar el talento durmiente del equipo de trabajo por el cual se motiva el crecimiento personal. Según León et al., (2017), “Un líder conductualmente complejo puede mantener al mismo tiempo la continuidad y dirigir el cambio, así como trascender la paradoja de los resultados versus las relaciones” En ese sentido, no basta con saber liderar, sino que es necesario acompañar el proceso de dirección en pro de la autorrealización.

 <b>UNIREMINGTON</b> CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON <small>RES. 2681 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO</b> <b>INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--------------------------------------

## 8. Marco metodológico

### 1. Revisión de la literatura:

- Explorar estudios previos sobre la relación entre el liderazgo y el ausentismo laboral en las compañías actuales.
- Identificar teorías y modelos que representen y complementen las causales de ausentismo encontradas actualmente.

### 2. Diseño de investigación:

- Tipo de investigación: Cualitativa, con un enfoque observacional

El método observacional es la estrategia que se utilizará siguiendo el método científico para observar y estudiar las conductas de los asociados de manera no reactiva, en un contexto natural donde los sujetos evaluados se comporten espontáneamente y en donde el evaluado no intervenga ni modifica aspectos contextuales.

### 3. Población y Muestra:

- Población: Asociados de TCS – Proyecto Citibank
- Muestra: Seleccionar aleatoriamente a 20 participantes del equipo, equivalente al 25%.

### 4. Instrumentos de recolección de datos:


- Observación; La técnica que consiste en observar el desarrollo del fenómeno a analizar. Este método puede usarse para obtener información cualitativa o cuantitativa de acuerdo con el modo en que se realiza.

### 5. Procedimiento:

- Selección de la muestra: Identificación aleatoria de participantes.

### 6. Análisis de datos:

Análisis descriptivo: Es describir un conjunto de datos a partir de examinar lo sucedido en el pasado, considerando que la información con la que contamos se basa en la experiencia de periodos anteriores.

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2681 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

Este tipo de análisis de datos no trata de explicar por qué ha podido suceder ni de establecer relaciones de causa-efecto, sino que busca proporcionar una instantánea fácil de digerir, lo que incluye resumir cualquier análisis primario, las mediciones y los patrones, pero a partir de allí podemos con la técnica de minería de datos podre escudriñar y obtener esas tendencias y buscar posibles alternativas a esta problemática.

### **7. Aspectos éticos:**


Consentimiento informado: Obtener el consentimiento informado de todos los participantes.

Confidencialidad: Garantizar la confidencialidad de la información recopilada.

Respeto: Asegurar el respeto hacia los participantes en todo momento.

### **8. Plan de trabajo:**

Cronograma: Detallar las fechas clave para la selección de la muestra, la recopilación de datos y el análisis.

 <b>UNIREMINGTON</b> <small>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  RES. 2681 MEN JUNIO 21 DE 1998</small>	<b>FORMATO  INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>  <b>VERSIÓN: 01</b>
---	---	--

## 10. Matriz DOFA

*Tabla 3: Dofa*

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconfianza laboral</li> <li>Interferencia en la comunicación del equipo de trabajo y con los clientes</li> <li>Relaciones laborales rotas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vacantes continuas, recursos nuevos e ideas frescas</li> <li>adiestramientos y capacitaciones</li> </ul>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Altos niveles de gestión de grupo, para aprovechamiento de los recursos antes ausencias</li> <li>Alto nivel de reacción antes imprevistos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metas y entregas comprometidas por tiempo</li> <li>Perdidas de proyectos por inestabilidad del equipo de trabajo</li> </ul>

\*Fuente: Elaboración propia

## 11. Resultados y/o conclusiones

En lo complejo del tema de ausencias laborales y por qué este factor se da al alta, es importante mencionar los resultados o conclusiones observadas durante la elaboración de esta investigación y basándose en lo observado en la compañía en la que trabajo y que genera dudas en el andar de cada proyecto buscando obtener resultados positivos para el segundo semestre del año 2024.

### RESULTADOS:

- Se determinaron las causas psicosociales que causan el ausentismo en la compañía donde estos factores pueden contribuir a las ausencias laborales, incluyendo problemas de salud, estrés, insatisfacción y carga laborales, relaciones defectuosas con el líder, problemas personales. Identificar y abordar estos factores puede ayudar a reducir las tasas de ausentismo y mejorar el compromiso de los empleados.
- Se identificaron los grupos de poblacionales afectados y se logró establecer un medio de comunicación periódico donde a través de espacios abiertos y de

manera anónima o no (voluntario) se genere un espacio confiable de comunicación y poder prever cualquier tipo de ausencia

- Se realizará con ayuda de un documento compartido en la intranet un seguimiento periódico a líderes de equipo y a los asociados que estén presentando ausencias recurrentes poder verificar causales laborales que ocasionen ausentismo, basados en los documentos presentados y las sesiones abiertas
- Recibiendo el apoyo de diferentes áreas para aplicación de mejoras y evitar las ausencias, obtendremos personas capacitadas disponibles, sin tener que incurrir en costos adicionales de contratación y de inducción, también se evitara la utilización de recursos de otros proyectos generando impactos en ambos proyectos. Adicional se contará con revisiones por parte de recursos humanos y se generara acompañamiento a cada asociado que requiera de ayuda en el manejo de temas puntuales que demuestren niveles críticos

## **12. Recomendaciones**

- Antes de finalizar, deseamos sugerir recomendaciones según los resultados y las conclusiones posteriores a este estudio, es importante profundizar en las causas del ausentismo, ya que, en sí, cada ausencia genera un impacto fuerte en cada organización, pero la fuente es ver cómo se manejan esas causas de ausentismo.
- En base a los resultados recogidos en la presente investigación y al aporte bibliográfico de este texto monográfico, se recomienda, buscar una relación positiva entre trabajo y vida, ya que suelen llevarse en sentidos opuestos
- Se pone a consideración del lector y la comunidad educativa investigar sobre otros aspectos relacionados con ausentismo, con relación a liderazgo y equipo de trabajo

## **Bibliografía**

León, F. R., Morales, O., Ramos, J. D., Goyenechea, Á., Rojas, P. A., Meza, J., & Burga-León, A. (2017). Liderazgo orientado a la gente en call centers. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 22(43), 154–167.

<https://doi.org/10.1108/JEFAS-03-2017-0058>

Camilo Clavijo, 2022, actualización 2023 - Ausentismo Laboral : conocer sus causas y como superarlo. <https://blog.hubspot.es/sales/ausentismo-laboral>

Google Maps , Imágenes y direcciones para ubicaciones -  
<https://www.google.com/maps>

Registro Unico Empresarial - RUES - <http://www.rues.org.co/>