



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AUSENTISMO
LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A GROUP, CANTÓN ZARUMA -
2023.**

**DURAN CALLE JAZMARY DESIRETH
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**QUEZADA MOLINA DAYANNA DENISSE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL
AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A GROUP,
CANTÓN ZARUMA - 2023.**

**DURAN CALLE JAZMARY DESIRETH
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**QUEZADA MOLINA DAYANNA DENISSE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**MACHALA
2023**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN**

**INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL
AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A
GROUP, CANTÓN ZARUMA - 2023.**

**DURAN CALLE JAZMARY DESIRETH
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**QUEZADA MOLINA DAYANNA DENISSE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

AGUILAR MORA GICELA CAROLA

**MACHALA
2023**

INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A GROUP, CANTÓN ZARUMA – 2023.

por DAYANNA DENISSE QUEZADA MOLINA

Fecha de entrega: 27-feb-2024 09:58a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2306003770

Nombre del archivo: RABAJO_DE_TITULACION_DE_DAYANNA_QUEZADA_Y_JAZMARY_DURAN_1_1.pdf
(1.02M)

Total de palabras: 12724

Total de caracteres: 69822

INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A GROUP, CANTÓN ZARUMA – 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

abogadosecuador.wordpress.com

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 251 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

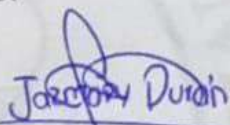
Las que suscriben, DURAN CALLE JAZMARY DESIRETH y QUEZADA MOLINA DAYANNA DENISSE, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A GROUP, CANTÓN ZARUMA - 2023., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

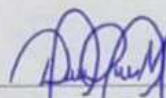
Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



DURAN CALLE JAZMARY DESIRETH

0750689309



QUEZADA MOLINA DAYANNA DENISSE

0705789196

AGRADECIMIENTO

"En medio de las dificultades, agradezco a Dios por darme la fuerza para superarlas y por enseñarme lecciones valiosas."

Queremos expresar nuestros sinceros agradecimientos a dos grandes profesionales que contribuyeron significativamente a la realización de nuestro trabajo de titulación.

En primer lugar, queremos agradecer a la Lic. Gicela Carola Aguilar Mora, MGS, por su invaluable orientación, apoyo y dedicación a lo largo de este proceso. Su experiencia y conocimientos fueron fundamentales para guiar este trabajo hacia su realización exitosa. Su compromiso y motivación fueron una inspiración constante que nos impulsó a superar obstáculos y alcanzar metas. Estaremos eternamente agradecidas por su orientación experta y su apoyo incondicional.

También queremos expresar nuestro profundo agradecimiento al Lcdo. Richard Jasmany Durán Camacho, por su valiosa colaboración y asesoramiento durante este proyecto. Su perspicacia, claridad y sugerencias fueron de gran ayuda para mejorar la calidad y el rigor de este trabajo. Su disposición para compartir su experiencia y conocimientos contribuyó significativamente a nuestro crecimiento académico y profesional.

Agradecemos sinceramente a ambos por su tiempo, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. Sin su guía y apoyo, esta investigación no habría sido posible,

Jazmary Desireth Duran Calle y Dayanna Denisse Quezada Molina

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi madre y a mis hermanos, las personas que han estado siempre para mí en todo momento, la cual fueron, son y serán siempre mi pilar fundamental para salir adelante, personas que han estado siempre para mi apoyándome con sus consejos para poder llegar hasta donde estoy ahora.

Asimismo, dedico este logro a mis queridos sobrinos y a mi hermosa cuñada quienes han sido personas importantes dentro de mi vida y han sabido apoyarme cuando lo necesito

Dayanna Denisse Quezada Molina

"Dios, gracias por darme la fuerza para seguir adelante, por levantarme cuando caigo y por mostrarme tu gracia en cada paso que doy."

"A mis amados padres, Richard Duran y Johana Calle, Con todo mi corazón les dedico este trabajo de titulación, pues ustedes han sido mi mayor fuente de inspiración, apoyo incondicional y ejemplo de perseverancia. Gracias por creer en mí, por alentarme a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles y por brindarme las herramientas necesarias para alcanzar mis metas.

Su amor y sacrificio han sido fundamentales en mi camino hacia el éxito, y por eso les estaré eternamente agradecido.

A mis queridos hermanos, Salomon Duran y Daniel Duran, A través de risas y lágrimas, alegrías y desafíos, ustedes han sido mi fuerza y mi apoyo constante. Su amor incondicional y su amistad sincera han sido un regalo invaluable en mi vida. Dedico este logro a ustedes, mis queridos hermanos, como un testimonio de nuestra unión y el vínculo indestructible que compartimos.

Gracias por estar siempre ahí, por animarme y por ser mi familia, los amo infinito.

A mi querida hija, Maria Victtoria, Este logro también es tuyo, mi pequeña. Tu sonrisa y tu amor incondicional han sido mi mayor motivación para esforzarme cada día y alcanzar mis sueños.

A mi pareja, Ariel Maldonado, Gracias por ser mi roca, mi confidente y mi mayor admirador. Tu amor, paciencia y comprensión han sido mi salvavidas en los momentos de incertidumbre y

cansancio. Este logro también es tuyo, pues has estado a mi lado en cada etapa del camino, celebrando mis triunfos y consolándome en mis derrotas. Te quiero.

A mi querida tía, Karen Duran, Tu sabiduría, consejos, ayuda y aliento han sido un regalo invaluable en mi vida. Gracias por siempre creer en mí y por ser mi guía en los momentos de indecisión. Este logro también te pertenece, pues has sido parte fundamental de mi crecimiento personal y académico. Te estaré eternamente agradecida por tu amor y apoyo incondicional.

A mi compañera de tesis, Dayanna Quezada, Juntas hemos enfrentado desafíos, celebrado victorias y aprendido invaluable lecciones. Gracias por tu dedicación, compromiso y trabajo en equipo. Este logro es el resultado de nuestra colaboración y esfuerzo conjunto, y estoy orgullosa de haber compartido este viaje contigo. Que este trabajo sea un testimonio de nuestra amistad y de nuestra capacidad para alcanzar grandes metas juntas.

Con cariño y gratitud infinita,

Jazmary Desireth Duran Calle

INDICE

CAPITULO I	8
1.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO	12
<i>1.1.1. Ámbito de estudio caracterización del problema</i>	13
<i>1.1.1.1 Problema central</i>	13
<i>1.1.1.2. Problemas complementarios</i>	13
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
<i>1.3.1 Objetivo general</i>	15
<i>1.3.2 Objetivos específicos</i>	15
1.4 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	16
<i>1.4.1 Fundamentación Epistemológica y Filosófica</i>	16
<i>1.4.2 Estado De Arte</i>	25
<i>1.4.3 Construcción Marco Referencial Legal</i>	32
1.5 ASPECTOS METODOLOGICOS	34
<i>1.5.1 Tipo y características de la investigación</i>	34
<i>1.5.2 Enfoques de la investigación</i>	36
<i>1.5.3 Técnicas E Instrumentos De Investigación</i>	36
<i>1.5.4 Universo Y Muestra</i>	36
CAPITULO II	38

1.6 DESCRIPCION DEL PROCESO DE DIAGNOSTICO	38
<i>1.6.1 Concepción teórica del diagnostico</i>	38
<i>1.6.2 Diagnostico situacional</i>	38
<i>1.6.3 Proceso (aplicación de técnicas, instrumentos)</i>	39
<i>1.6.4 Resultados</i>	39
<i>1.6.4 Resultados (conclusión y recomendaciones)</i>	55
CAPITULO III	56
PLAN DE INTERVENCION	56
2.1 Descripción de la propuesta	56
<i>2.1.1 Titulo</i>	56
<i>2.1.2 Antecedentes</i>	56
<i>2.1.3 Justificación de la propuesta</i>	56
2.2 Objetivos de la propuesta	57
<i>2.2.1 Objetivo General</i>	57
<i>2.2.2 Objetivos Específicos</i>	57
2.3 Componentes estructurales	58
<i>2.3.1 Modelo de Intervención Profesional</i>	58
2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta	58
<i>2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta</i>	58
<i>2.3.4 Beneficiario de la propuesta</i>	58

2.3.5 <i>Planificación Operativa</i>	58
2.3.6 <i>Cronograma de ejecución de la propuesta</i>	59
2.4 <i>Recursos logísticos</i>	60
2.4.1 <i>Presupuesto (recursos, materiales, humanos, financiamiento...)</i>	60
CAPÍTULO IV	61
RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN	61
4.1 <i>Descripción y contratación teórica de los logros de intervención</i>	61
4.2 <i>Resultados de la intervención</i>	62
4.3 <i>Conclusión</i>	62
Bibliografía	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad elaborar un plan de intervención para reducir el ausentismo laboral de la empresa minera “MINER B.A GROUP”, teniendo en cuenta que el ausentismo es una problemática compleja que afecta el bienestar y la productividad de los colaboradores, todo esto con el propósito de disminuir los niveles de ausentismo que han venido surgiendo dentro de la empresa años atrás, teniendo como objetivo prevenir los riesgos laborales usando recursos propios de la empresa para que la integridad de los colaboradores no se vea afectada y contribuir de manera positiva en el cuidado de la salud mental de ellos, fortaleciendo su valor como empleados, para alcanzar el objetivo propuestos, trabajando en conjunto con el equipo interdisciplinario para cuidar la salud del personal y así implementar un espacio recreativo para fortalecer lazos de amistad y además que salgan de su rutina diaria.

Trabajo social comparte tareas y responsabilidades con el equipo de seguridad y salud ocupacional, como en atender casos de accidentes laborales, realizar visitas a sus colaboradores que se encuentran bajo reposo médico, y así mismo realizar una declaración de accidentes ocurridos dentro del espacio laboral si de esta manera lo amerita, el objetivo de este equipo multidisciplinario es buscar el bienestar de todos los miembros de la empresa así mismo se encargan de prevenir riesgos identificando y abordando los principales factores de riesgos psicosociales.

Como metodología se utilizó el enfoque cualitativo debido a que se utilizó la aplicación de encuestas a una pequeña parte del personal de la empresa, dado que este enfoque se centra en comprender a profundidad las causas y consecuencias de la principal problemática detectada. Obteniendo así información real y veraz en la aplicación de la misma. Como conclusión se obtuvo que el ausentismo dentro de la empresa se mantiene y que la principal causa de su inasistencia es por problemas de salud. La propuesta diseñada se basó en el ausentismo laboral como principal problemática dentro de la empresa y basándose en la causa principal de la inasistencia para así fortalecer su cooperación y convivencia.

Palabras claves: Plan integral, Ausentismo laboral, Prevención, Equipo de seguridad y salud ocupacional.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to develop an intervention plan to reduce work absenteeism at the mining company “MINER B.A GROUP”, taking into account that absenteeism is a complex problem that affects the well-being and productivity of employees, all This with the purpose of reducing the levels of absenteeism that have been arising within the company years ago, with the objective of preventing occupational risks using the company's own resources so that the integrity of the collaborators is not affected and contribute in a positive way. in the care of their mental health, strengthening their value as employees, to achieve the proposed objective, working together with the interdisciplinary team to take care of the health of the staff and thus implement a recreational space to strengthen bonds of friendship and also to go out of your daily routine.

Social work shares tasks and responsibilities with the occupational health and safety team, such as attending to cases of work accidents, visiting their collaborators who are on medical rest, and also making a declaration of accidents that occurred within the work space if necessary. This way deserves it, the objective of this multidisciplinary team is to seek the well-being of all members of the company. They are also responsible for preventing risks by identifying and addressing the main psychosocial.

The qualitative approach was used as a methodology because the application of surveys to a small part of the company's staff was used, given that this approach focuses on deeply understanding the causes and consequences of the main problem detected. Thus obtaining real and truthful information in its application. In conclusion, it was obtained that absenteeism within the company continues and that the main cause of their absence is due to health problems. The proposal designed was based on work absenteeism as the main problem within the company and based on the main cause of absence in order to strengthen their cooperation and coexistence.

Keywords: Comprehensive plan, Work absenteeism, Prevention, Occupational health and safety team.

INTRODUCCION

Trabajo social es una profesión que promueve la resolución de problemas, el cambio social y mejora las relaciones humanas, su objetivo es permitir que se desarrollen plenamente las potencialidades de las personas buscando su bienestar y actuando como ente mediador buscando soluciones efectivas que mejoren su estilo de vida y previniendo las disfunciones. Es por ello, que los profesionales en trabajo social son fundamentales porque este identifica factores de riesgos que pueden provocar daños en la salud y la seguridad de los colaboradores de una empresa, su importancia también destaca en la sensibilización sobre la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

El ausentismo laboral afecta desfavorablemente en el clima laboral y productividad de los colaboradores de la empresa, esta problemática adquirida es una relevancia altamente significativa que se caracteriza por su ausencia total en el lugar de trabajo, es aquí cuando el profesional actúa al enfocarse en la comprensión de sus causas brindando apoyo emocional, información clara y veraz y practicar la empatía, esta problemática contiene consecuencias significativas la cual la producción se ve reducida y el trabajo en equipo se desmorona dando así una carga de trabajo excesiva, es relevante que las empresas siempre implementen medidas preventivas para abordar esta problemática y así promover un buen clima organizacional y laboral, se prioriza principalmente la salud física y mental del trabajador, ya que su capacidad laboral es importante para un buen funcionamiento de la empresa.

El propósito del presente trabajo fue acercarnos al área laboral y a su vez enriquecer nuestro conocimiento de lo que es la intervención de este profesional en el área laboral dentro de una empresa minera, a su vez se detectó la problemática del ausentismo laboral utilizando la metodología planteada basada en encuestas, y aplicando la técnica que fue un breve cuestionario de preguntas

El siguiente trabajo de titulación se divide en cuatro capítulos empezando principalmente con el

CAPITULO I.- es en el que habla acerca de donde se ubica la empresa donde se escogió realizar la investigación, se encontró el problema principal, se planteó los objetivos y nos basamos en la normativa legal de la empresa y del estado.

CAPITULO II.- da referencia a lo que es la aplicación de técnicas para poder recopilar información real para nuestro plan de intervención.

CAPITULO III.- aquí es donde se efectúa nuestro plan de intervención, donde se le da tema, objetivos y un cronograma para su respectiva aplicación en la empresa.

CAPITULO IV.- se da los resultados de la intervención luego de la aplicación de la propuesta y así mismo sus conclusiones correspondientes

CAPITULO I

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO

El presente trabajo de titulación se pretende realizar en la empresa “MINER B.A GROUP” ubicada en Vizcaya del sitio el Guayabal, concepción Murciélago, a 5 kilómetros fuera del casco urbano; vía Malvas del Cantón Zaruma de la Provincia de el Oro. En este escenario se analizará las funciones del Trabajador Social dentro del área laboral, empleando como objeto de estudio a los colaboradores administrativos y operativos de la empresa; sosteniendo dicha investigación en las normativas legales de la empresa, además de normativas gubernamentales como es el código de Trabajo e IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), así mismo basándose en el Reglamento de seguridad y salud ocupacional de la empresa y protocolos, e identificando los grupos de atención prioritaria, con la finalidad de garantizar y proteger los derechos de los colaboradores de la empresa.

Es preciso destacar que la empresa minera cuenta con un equipo multidisciplinario que es el **DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**, misma que está conformado por un médico ocupacional, técnico en seguridad y salud ocupacional, psicólogo clínico, trabajador social y la licenciada en enfermería.



1.1.1. Ámbito de estudio caracterización del problema

Las intervenciones de trabajo social, se define como acciones organizadas y realizadas por profesionales en el área. Dentro de la empresa minera se encuentra el área de bienestar laboral, dirigido a incrementar las competencias de las personas en diversos procesos importantes, tales como dificultades en el ámbito familiar y personal; problemas, libre elección laboral y personal, ejercicio de justicia social, derechos y sobre todo el ausentismo laboral.

Así, el involucramiento de los trabajadores sociales en el campo del laboral es demasiado importante para el desarrollo, estabilidad y para el capital de recursos humanos; la importancia que tiene la intervención del Trabajador Social genera productividad, compromiso y lealtad institucional, multiplicando el desempeño de los colaboradores y asegurando el logro de las metas organizacionales, considerando que los colaboradores son el núcleo vital de una institución para garantizar la optimización de la empresa.

1.1.1.1 Problema central

Sin embargo, la gran parte de conflictos que aquejan a las empresas mineras, de esta manera se expresa que el ausentismo laboral es una de las problemáticas principales que existen en varias empresas; por consiguiente, las necesidades que deben ser abordadas por políticas y protocolos de bienestar implementadas por los empleadores son cruciales. El propósito de la intervención por parte el trabajador social dentro del sector minero, es gestionar con las condiciones laborales de los trabajadores, así como promover la responsabilidad social dentro de la empresa. Las diferentes empresas mineras se detectan dos tipos de ausentismo, el primero abarca causas médicas y no médicas, siendo las primeras aquellas que se presentan por enfermedad común, enfermedad general, accidente laboral y licencias de maternidad; la segunda hace referencia a los permisos por calamidad doméstica, licencias por lutos, licencias no remuneradas y de paternidad, siendo así un grave problema, que sin embargo tiene diversas causas negativas que afectan el rendimiento de la empresa que lo padece, se puede decir que la falta de trabajadores crea un efecto de baja productividad en las diferentes empresas que detectan esta problemática.

1.1.1.2. Problemas complementarios

El ausentismo laboral impacta directamente en la economía, la productividad y la organización dentro de la empresa, incluidos el aumento de los costos laborales, el aumento de la carga de trabajo, los cambios organizacionales y los impactos en las buenas condiciones de trabajo.

Es importante que la empresa identifique la causa subyacente y trabaje en solucionarla para poder así, reducir la problemática y mejorar la productividad de la empresa y los trabajadores. Por lo tanto, los colaboradores de la empresa son fundamentales, cuando el ausentismo dentro del trabajo alcanza niveles elevado, puede tener consecuencias severas, como la pérdida de beneficios y la ética profesional de la empresa. Principalmente, al garantizar el bienestar de los trabajadores se ofrece un clima laboral agradable, estos responderán con un aumento evidente de la productividad, lo que conllevara al crecimiento de los ingresos y eficacia de la empresa.

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se enfoca a la comprensión en la intervención del Trabajador Social basándose a la problemática que es el ausentismo laboral de la empresa Minera “MINER B.A GROUP”, permitiendo visibilizar las funciones que desempeña el Trabajador Social, ya que el rol del profesional se modifica de acuerdo a cada contexto que vive cada comunidad, variándose según el sector y el campo de actuación.

La empresa minera MINER B.A GROUP, para lograr sus objetivos cuenta con un reglamento importante para el desarrollo y funcionamiento de los recursos humanos profesionales, técnicos y laborales; con el fin de optimizar la producción en la empresa, los colaboradores operativos y administrativos deben encontrarse en buenas condiciones como: estar saludable y estar bien física y emocional mente; para así, asegurar su buen desempeño laboral, pese a que el reglamento y normativas de la empresa establecen el bienestar del personal, el trabajador social como profesional y experto en esta área viabiliza el cumplimiento de las normativas gubernamentales como es el código de Trabajo e IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), así mismo basándose en el reglamento del departamento de seguridad y salud ocupacional y así mismo basándose en los protocolo y reglamentos propios de la empresa, promoviendo así el bienestar social en los colaboradores operativos y administrativos.

La minería es muy importante en las sociedades de todo el mundo, dado que la extracción de estos valiosos recursos naturales es esencial para así asegurar el desarrollo y asimismo el bienestar de las comunidades. Esto implica importantes, recursos financieros, ambientales y humanos; y que en muchas ocasiones un mal planteamiento de la minería puede crear degradación ambiental y desigualdad. (Ramirez, y otros, 2019).

El cumplimiento de los objetivos y propósitos que tiene una empresa tiende a elevar la eficacia y racionalidad del funcionamiento del Trabajo Social la cual tiene que ver, indefectiblemente con la dirección, organización, coordinación, supervisión y evaluación del quehacer profesional en esta importante área. Es óptimo reconocer la intervención del profesional en las empresas, considerando que interviene en diversos entornos para renovar el bienestar integral de los colaboradores y sus familias, se reconoce el interés que existe al diseñar y aplicar programas de excelente clima laboral que fomenten un desarrollo idóneo para los colaboradores. Además, esta investigación reviste gran relevancia para estudiantes, docentes y profesionales de disciplinas afines, ya que les brinda la oportunidad de comprender como la profesión genera un impacto significativo en la comunidad.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la intervención del trabajador social en el al ausentismo laboral dentro de la empresa minera MINER B.A GROUP, a través de la aplicación de técnicas propias de la profesión e interactuando con los colaboradores operativos y administrativos, para comprender la importancia del profesional en el área laboral.

1.3.2 Objetivos específicos

- Definir la intervención del Trabajador Social en la empresa minera, en los procesos de la gestión y administración de la empresa.
- Reconocer las fortalezas y habilidades del profesional durante su proceso de intervención en los programas de prevención, recreación e integración en favor de los colaboradores para reducir el ausentismo laboral de una empresa.
- Determinar las causas del ausentismo laboral y la importancia de los procesos empleados por el trabajador social en la empresa, mediante encuestas realizadas a los colaboradores operativos y administrativos.

1.4 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.4.1 Fundamentación Epistemológica y Filosófica

➤ Definición de Trabajo Social

El Trabajo Social es una disciplina y una profesión que se enfoca en ayudar a individuos, familias, grupos y comunidades a enfrentar y superar desafíos sociales, emocionales y económicos. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas, especialmente aquellas que están en situaciones vulnerables o marginadas. Los trabajadores sociales trabajan en una amplia variedad de entornos, como hospitales, escuelas, agencias gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro y más, para brindar apoyo, orientación y recursos a quienes lo necesitan. Se considera que la profesión de Trabajo Social, cuenta con una posición favorecida para apropiarse e interactuar con los recursos teóricos metodológicos que ofrecen las ciencias sociales, de hechos, lugares, sucesos o rutinas que se ofrecen a la interrogación, acontecimientos, el trabajo de campo, puede nos ofrece nuevos conocimientos acerca de las diversas problemáticas y de las instituciones con las que se trabajaría. En el contexto de la intervención del Trabajo Social se origina un saber práctico integrado por varios elementos: los funcionamientos institucionales, un nuevo conocimiento, las problemáticas sociales estructurales, etc. (Linardelli & Pessolano, 2019).

Cabe recalcar, que el Trabajo Social implica una combinación de habilidades teóricas y prácticas, así como una profunda comprensión de los factores sociales que fluyen en la vida de las personas; por lo tanto, en la disciplina del Trabajo Social, la divulgación científica y el tema de la producción, se considera como reciente; ya que, para iniciar está, se denominó como una profesión pragmatista que, en busca de la legitimidad, permitió la construcción de nuevos conocimientos. Particularmente en Trabajo Social, la producción científica se asume como elemento indispensable para lograr un verdadero cambio social. (Alvarado Guevara, Carrillo Montoya, & Urrea Zazueta, 2022).

➤ Minería

El término "minería" se refiere a la extracción de minerales y otros materiales de la corteza terrestre. Se la conoce como la principal actividad económica que se asocia a la extracción de elementos de los que se puede obtener un beneficio económico.

Según Viana (2018), afirma que “la minería es una actividad económica relacionada con la extracción de minerales, metales y otros materiales valiosos de la corteza terrestre. La minería continúa siendo necesaria para el desarrollo social y tiene impacto en la economía de América Latina” (p. 617). Por ello, la intención de esta revisión es analizar la prevalencia de la minería. Lo más importante es que los aspectos socio ambientales se integren en los planes nacionales de desarrollo, el sector minero se divide en dos categorías principales: la extracción de recursos energéticos, como el petróleo y el gas natural, y la extracción de minerales; esta última se conoce como la industria minera.

La minería se realiza usando estrategias específicas, que incluyen la evaluación de riesgos psicosociales inherentes a la industria minera y, en ocasiones, no logran maximizar los recursos en términos de dinero. Se debe aclarar que para la extracción de minerales del suelo se deben considerar los riesgos para los trabajadores, habitantes y lugar de trabajo de la zona. Una de las primeras actividades desarrolladas por el hombre es la minería. La primera revuelta tecnológica inició con la extracción de metales y minerales, que es como el hombre pudo procesar y elaborar los metales dominando el fuego.

➤ **Minería y riesgos laborales**

Los riesgos laborales son situaciones de bastante peligro que se presentan en el desarrollo de la actividad laboral dentro de una empresa, esta se produce a través enfermedades profesionales y accidentes que nos da como resultado un mal funcionamiento de la empresa lo cual genera que la productividad de la organización baje y así mismo un déficit negativo para los trabajadores.

Ahora bien, la finalidad de la administración de la seguridad en las empresas mineras es importante ya que esta debe estar relacionada de cualquier manera con la intención de identificar peligros, la implementación de la clasificación de controles en las áreas de trabajo durante el día laboral. El enfoque en la gestión de seguridad conducirá a asegurar la provisión adecuada de implementos de seguridad, asegurando así la protección del colaborador. (Flores Salas, Quino Villanueva, Ramos Saira, & Condori Paucar, 2022).

Se puede decir que, los principales riesgos laborales surgidos en las empresas son: baja productividad y rentabilidad, ausencia de compromiso laboral, mal clima organizacional, mayor

rotación, insatisfacción por parte de los trabajadores y aumento de costos. Los riesgos que tiene una empresa minera se dan por las diferentes problemáticas que surgen mediante el proceso de trabajo, estos conflictos son por la insatisfacción que tienen los empleadores y trabajadores por el inadecuado clima laboral y por la baja productividad.

En este mismo contexto, una empresa minera siempre está en constante cambio, esto se vincula con la aparición de los riesgos de trabajo en el desarrollo de las actividades laborales, ante esta problemática surgida se debe buscar la solución para así obtener un resultado constante relacionado al proceso de adaptación de los trabajadores y empleadores a las nuevas condiciones con medidas de seguridad de trabajo.

➤ **Las empresas mineras inicialmente tomaron en cuenta seis áreas relacionadas con la minería responsable:**

AREAS RELACIONADAS CON LA EMPRESA MINERA Y EL EMPLEADOR

- **Desarrollo Económico:** Se basa en la explotación causante de los recursos naturales que provee el sector minero, la inversión en tecnología y la generación de empleo local y también dependerá de la eficiencia en la gestión financiera.
- **Conducta empresarial:** Deben ser la ética, responsabilidad, respeto al medio ambiente y ambientes locales y como también a los derechos humanos.
- **Gestión del ciclo de vida:** Las empresas mineras deben tener un rango de desempeño muy amplio.
- **Bienestar Comunitario:** Implica la inversión en programas de desarrollo social, salud, educación, empleo local, así como en los valores y la participación activa de las comunidades en las decisiones acerca de sus entornos.
- **Condiciones de trabajo:** Deben cumplir con estándares de seguridad, dado por el departamento de seguridad salud ocupacional ya que esta vela por el bienestar de los colaboradores. Incluyendo el uso de equipos técnicos de protección, capacitación adecuada al personal de la empresa y tener un ambiente laboral seguro.
- **Responsabilidad Medioambiental:** Implica minimizar el impacto ambiental de sus operaciones, implementar prácticas de gestión sostenible, cumplir con

regulaciones ambientales y promover la conservación y restauración de los ecosistemas afectados.

Actualmente, Ecuador tiene la capacidad de explorar en busca de yacimientos de metales, que es uno de los factores más importantes en el desarrollo económico del país, por lo que investigar estas cosas es una inversión adecuada y que vale la pena. El aumento de la mineralización de metales parece estar correlacionado con el crecimiento de la población mundial y la calidad de vida. "Los productos básicos con precios altos están relacionados con su abundancia, gran mercado y producción limitada" son el oro, el platino, el uranio, el litio, el cobalto, el niobio, el cromo, titanio, potasio y hierro (Price, 2019).

➤ **Riesgos laborales en la industria minera**

Principales riesgos operativos en la industria minera

Entre los riesgos que existen en la actividad minera Bonilla & Camargo (2022) establecen que cada actividad laboral para su rendimiento y productividad, generan sustancias químicas, físicas, y biológicas que al estar expuestas a procesos expulsan subproductos que son dañinos y perjudiciales para la salud del ser humano y en muchos casos suele ser tóxicos y estos residuos también causan daño al medio ambiente.

Físico

El trauma es el principal riesgo que debe considerarse. Las causas más comunes son caídas, incendios, inundaciones y explosiones. Los equipos utilizados en la minería son generalmente muy ruidosos, por lo que existe otro riesgo de pérdida de audición.

Productos químicos

Las minas manipulan muchas sustancias que plantean muchos riesgos químicos, la sílice cristalina ha sido durante mucho tiempo uno de los tipos predominantes más peligrosos, la exposición a este elemento puede causar síntomas que comienzan con tos, pero también puede progresar a fibrosis pulmonar.

Biológica

Los trabajadores con silicosis también deben prestar atención a *Mycobacterium tuberculosis*. Un sistema inmunológico debilitado aumenta el riesgo de tuberculosis, las torres de refrigeración son comunes en las empresas mineras, por lo que hay que tener cuidado con esta enfermedad llamada Legionela. También se puede mencionar que el polvo de carbón, el amianto, diversos tipos de gases y partículas de diésel, las cuales son dañinas para la salud de los trabajadores.

➤ **Tipos de minería**

Minería a gran escala

La minería a gran escala se distingue por extraer cantidades masivas de minerales como cobre, oro y plata. La disponibilidad de las nuevas tecnologías, han traído la propagación de la minería a gran escala a territorios ricos en recursos naturales. A pesar de ello, la extracción minera a gran escala se proporcionó como un desarrollo sostenible en países que gozan tales recursos, especialmente en el continente sudamericano la cual ha sido la que más inversión ha recibido durante este crecimiento. (Espinoza, 2023).

Minería Subterránea

Se denomina mina subterránea a el conjunto de pozos, rampas, galerías, coladeros o chimeneas, infraestructuras varias y cámaras para alojamiento de servicios, En sí, este tipo de minería subterránea ha generado un alto atractivo, esto ha impulsado un avance en el desarrollo de investigaciones. Así, muchas empresas mineras han optado por usar el famoso método de Block Caving para facilitar el cambio de un trabajo minero a cielo abierto a un trabajo de mina subterráneo. Aunque tiene una flexibilidad escasa, esta requiere de una inversión de capital inicial económicamente considerable, en si la minería subterránea es la única técnica capaz de producir costos de trabajo bajos, parecido a los del cielo abierto y tazas de producción elevadas, esto favorece la obtención de economías a largo plazo. (Sanchez, 2020).

Minería In situ

Lo que busca este tipo de minería es reducir disminuir el impacto ambiental y los costos económicos al momento de realizar la extracción de minerales, estos son aspectos que urgen solucionar en la minería. En el artículo de Minería Chilena manifiesta que la minería In situ es “una propuesta que busca satisfacer necesidades que tratan de asociar tecnologías a la minería *in situ*, que por medio de la lixiviación de materiales posible el procesamiento de minerales en el mismo lugar donde se encuentran depositados”. Este proceso consiste en la extracción del mineral de una roca mediante una inyección de una solución química en el deposito mineral. Así posteriormente el líquido resultante se bombea a la superficie para recuperar los metales.

Minería a Cielo abierto

Para las empresas mineras a cielo abierto no sólo es más barata, sino también más segura porque no hay necesidad de ventilación y hay menos posibilidades de deslizamientos de tierra, la práctica de la minería a cielo abierto se trata de una modalidad de aprovechamiento de los recursos presentes en las zonas rurales, la cual está a dado como resultado cambios y transformación de la tierra, aunque también ha sido causa de algunas molestias a los agricultores cercanos de las zonas ya que estos se ven obligados a migrar, buscar trabajo en zonas urbanas o vender sus terrenos. (Bastidas , Juarez, Ramirez, & Cesin, 2021).

➤ **Tipo de minería usada en Ecuador.**

El Ecuador, por su estructura geográfica, que se encuentra en los terrenos mineros, solo cuenta con dos tipos de minas: La minería a cielo abierto y la minería subterránea son las más típicas. En Ecuador, los túneles, socavones, pilares, rellenos y cámaras de almacenamiento son las técnicas de minería subterránea más utilizadas.

Cabe recalcar que la minería artesanal está presente en todo el Ecuador y la extracción de metales preciosos se lleva a cabo en las orillas de ríos (aluvial), a cielo abierto o por túneles. La actividad minera dentro del país es abundante ya que los colaboradores que trabajan en los ríos suelen extraer alrededor de tres gramos de oro al día. Sin embargo,

esta forma de minería a menudo contamina al medio ambiente debido al uso de mercurio y sobretodo el cianuro. En la investigación de Vásconez y Torres (2018) menciona que “las principales repercusiones recaen en los mineros, quienes manipulan el mercurio sin precaución ni protección, por la cual esto se debe a la falta de conocimiento, el apego a métodos tradicionales de trabajo y a la desvalorización del saber científico”.

Otro problema importante es la falta de capacitación técnico-ambiental, el desconocimiento de la ley y asimismo a la falta de conocimiento de las técnicas de minería. Los elementos que contribuyen a la escasa formación de los mineros son principalmente la falta de cultura por parte de los mineros al pensar que no perciben la necesidad de adquirir capacitaciones y que los conocimientos propios son suficientes.

➤ **Trabajo social y las empresas mineras**

Las actividades en trabajo social en las empresas mineras tienen como objetivo apoyar el bienestar de los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente, así como el desarrollo económico y social de los países.

El empleo puede ser tanto una fuente de angustias como de gratificaciones, dependiendo del clima laboral y la estructura en la que se realiza la producción. Las tareas laborales exponen a los colaboradores a muchos riesgos psicosociales laborales. Se considera al trabajo como una actividad que no es perjudicial en sí misma, sino que es la organización y el modo de producción las que determinan su impacto. La carga laboral que tienen los trabajadores en el proceso de trabajo es extremadamente fuerte, este genera desgaste en los trabajadores, lo que implica pérdida de potenciales, capacidades presentes tanto biológicas como psíquicas. (Moscheni & Gili, 2021).

Un trabajador social que labora en la industria minera, desde su comunidad, contribuye al éxito de su colectividad y al desarrollo de la economía del país, es necesario brindar servicios públicos y estructuras para satisfacer las necesidades y aspiraciones de las personas. Con esta intención, el trabajador social tiene una gran vibra más allá de la empresa, por lo que su formación y capacitación oportuna es una gran manera de crear una ventaja competitiva relacionada con el producto.

En este sentido, el trabajador social desempeña un papel crucial en las empresas mineras, ya que su labor se enfoca en el bienestar y desarrollo integral de los trabajadores. Siendo así, en este trabajo, se abordará la importancia de su rol y las contribuciones que realizan en este particular entorno laboral.

Siendo así, el trabajador social en una empresa minera se encarga de promover el bienestar de los colaboradores asimismo como también la seguridad ocupacional. Esto conlleva proporcionar inducciones sobre medidas de prevención para evitar accidentes, enfermedades relacionadas con el trabajo y fomentar hábitos de vida saludable.

Cuando se habla de la responsabilidad social, representa el acto de responsabilidad social de los colaboradores de la organización, en referencia a los compromisos y actividades de beneficencia que dicha organización lleva de la mano con la sociedad, y modo más directo con ciertos grupos que tiene mayor contacto. Interpretando a Tello, Águila y Legarda (2018) definen que “la responsabilidad social hace referencia al comportamiento y actitud de la organización frente a los requerimientos sociales, que plantea la sociedad”. Por otra parte, la responsabilidad social corporativa mejora la imagen de la empresa y la reputación, así mismo atrae más trabajadores y nuevos mercados, las actividades de desarrollo en la industria minera requiere una gestión inmediata de puntos de referencia, herramientas analíticas, informes de productos y mejoras en bien de la empresa. En este ámbito, el trabajador social actúa como mediador entre la empresa y la comunidad, facilitando el diálogo, promoviendo la participación ciudadana y buscando soluciones conjuntas que beneficien a ambas partes. Asimismo, el trabajador social tiene un papel fundamental en el apoyo emocional y psicosocial de los trabajadores mineros, existen riesgos significativos asociados con la minería para la salud física y mental de los trabajadores (Gamero Aliaga, 2022).

Las condiciones de trabajo en la minería pueden ser exigentes físicas y emocionalmente, lo que puede llevar a problemas como estrés, ansiedad o depresión; por lo que el trabajador social, brinda apoyo individual o grupal, ofreciendo espacios seguros para expresar preocupaciones y proporcionando herramientas para afrontar los desafíos emocionales propios de esta industria.

➤ **Ausentismo Laboral**

Ausentismo Laboral y Absentismo Laboral

El ausentismo laboral se refiere a la no presencia en el trabajo, ya sea con o sin justificación, la cual este ausentismo está protegido por la ley y supone un acto involuntario, salvo a permisos varios o vacaciones. Mientras que el absentismo laboral, se refiere a las horas laborales no justificadas, el ausentismo y el absentismo también pueden ser señal de desagrado por parte de los empleados o insatisfacción laboral. Si un trabajador abandona su puesto de trabajo, genera inconformidad por parte de los superiores y complicaciones internas, lo cual, se puede anexar al clima laboral que maneja la empresa.

El ausentismo laboral es una problemática que se presenta en un alta creciente por su impacto perjudicial en la economía, en las competitividades de las empresas y en el crecimiento de talento humano, esto afecta de forma general la salud mental del colaborador, pues esto interrumpe en el desarrollo de sus actividades, sus habilidades, conocimientos, destrezas y experiencia. por esta razón es muy importante dar a conocer esta problemática por el cual se da el ausentismo laboral. Esta problemática ha llevado aumentar un impacto nocivo a la economía, obstaculizando la productividad de la empresa. (Tatamuez , Dominguez, & Matabanchoy, 2019)

Causas del ausentismo y absentismo laboral.

Para empezar, el ausentismo y absentismo causan un sinnúmero de problemas dentro de una empresa u organización la cual esto provoca que se bajen los niveles de productividad; **entre las causas más importantes tenemos:**

- Dificultad al momento de transportarse: movilización pública, privada, contratada, el alto tráfico, minutos de retraso por salir tarde del hogar, etc.
- Enfermedades detectadas con certificado que valide que el empleado está enfermo e indispuesto.
- Faltas voluntarias: pueden ser motivos ya sean personales o laborales.
- Llegar minutos tarde al trabajo: ya sean de manera involuntaria o voluntaria.
- Enfermedades sin certificado: estas son las enfermedades que no puede comprobar el empleador.

- Razones de índole familiar: hijos, divorcio, fallecimiento de algún familiar en primer y segundo grado de consanguinidad, etc.

Tipos de Ausentismo Laboral en una Organización

Ausentismo legal e involuntario: Accidente laboral, enfermedad normal, licencias legales: maternidad - paternidad – luto, enfermedades profesionales: adquiridas dentro de la empresa, enfermedad general.

Ausentismo personal o voluntario: Conflictos o problemas que se dan dentro de la empresa, en el caso de madres o maternidad (ausencia por cuidador a hijo/s), permisos no autorizados, retrasos, salir en horas no autorizadas.

1.4.2 Estado De Arte

➤ El Trabajo Social En La Minería

La intervención del trabajador social en el contexto de las minas implica abordar una serie de desafíos y problemas específicos que fomenta a las comunidades y a los trabajadores el bienestar en esta industria; asimismo, es una práctica que busca promover el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y las comunidades que están directa o indirectamente afectadas por las actividades mineras.

Así, las empresas mineras suelen operar en áreas rurales o remotas, donde su presencia puede tener un impacto significativo en el entorno social, económico y ambiental. También busca abordar estos impactos y contribuir a un desarrollo sostenible en esas áreas. La intervención de este profesional juega un papel crucial en el ámbito laboral y comunitario, las empresas mineras, al ser parte de una industria que puede tener un impacto significativo en el entorno social y ambiental, enfrentan una serie de desafíos relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores, la gestión de impactos ambientales, las relaciones comunitarias y la responsabilidad sociales corporativas (Sanchez Serrano, Gonzalez Gonzalez, & Roiz Vazquez, 2019). Finalmente, los trabajadores sociales desempeñan un papel clave en abordar estos desafíos y promover un entorno laboral y comunitario más equitativo y sostenible, la profesional trata de implementar

metodologías que permitan que el trabajador se encuentre en un entorno social, laboral y familiar adecuado.

➤ **Funciones Del Trabajador Social**

Una función en sí, es el propósito que se le atribuye a una cosa, esta también designa las capacidades propias de las cosas, para así desempeñar una tarea específica.

La Gestión Social: Vinculación de la institución con el IESS

La vinculación que tiene la empresa minera MINERBA-GROUP S.A con el IESS, es proteger la integridad y seguridad de los colaboradores de la empresa. Es decir, desde que el colaborador ingresa laborar el trabajador social gestiona con talento humano para la afiliación como lo indica la normativa del IESS y las obligaciones del Patrono.

La Gerencia social: Potencia el planeamiento, monitoreo y direcciona los recursos humanos, mejora la toma de decisiones, fomenta la participación de los colaboradores de manera segura en la implementación de los recursos orientaos al logro del Bienestar Social y las políticas sociales, así mismo la definición de poner en marcha valores, cursos de acción, distribución, así como también la generación de habilidades instaladas en la sociedad que optimicen la sustentabilidad del apoyo social y la redistribución de beneficios sociales . (Valenzuela Espinoza, 2020).

Tareas:

- Planeamiento de servicios sociales, proyectos y programas.
- Ejecución de proyectos, programas y servicios de bienestar social.
- Colaboración con diferentes sectores para respaldar una variedad proyectos, programas y servicios de bienestar social.
- Supervisión y análisis para el seguimiento de los servicios de bienestar social, proyectos y programas.

Función asistencial emergente: Proporcionar asistencia social profesional de manera directa y eficaz a la población en situaciones de riesgo.

Tareas:

- Detectar y evaluar la situación problemática o de riesgo social de la población usando métodos como observación, visitas domiciliarias, entrevista y diagnóstico rápido.
- Crear un plan de contingencia social, utilizando recursos de manera eficiente y rápida.
- Ofrecer atención inmediata a la situación problemática.

Orientador: Ser Orientador/a en Trabajo Social está encaminado a desarrollar y crear programas de apoyo a la inserción laboral y asimismo asesorar a las personas. Se trabaja con el usuario, sus habilidades, sus competencias profesionales todo con el fin de que se puedan encontrar un trabajo que se adapte a sus capacidades. Asimismo, el Trabajo social, se considera que el Trabajo Social, direcciona su acción bajo el liderazgo, la comunicación, capacitaciones motivacionales, relaciones interpersonales, buscando motivación que impulse a lograr mejoras en ellos y reconociendo el trabajo que realiza cada colaborador. (Mera & Cedeño, Trabajo Social y Responsabilidad empresarial, 2021)

Tareas:

- Gestiones administrative
- Acompañamiento a los Itinerarios Individualizados de Inserción Socio laboral.
- Ejecutar y diseñar acciones de intermediación con empresas y/o administraciones para obtener de acuerdos de ofertas laborales y colaboración.
- Mantener el contacto y la coordinación con las empresas y/o instituciones colaboradoras
- Proponer mejoras en el diseño y desarrollo del programa que se valle a llevar a cabo (diseño de proyectos, metodologías, nuevas actividades etc.).

➤ **Roles Del Trabajador Social En El Área Minera**

Se indica que el rol del Trabajador social es gestionar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante riesgos del trabajo, dar la comunicación interna de condolencias, felicitaciones, motivación entre otros, realizar seguimiento al personal vulnerable, brindar soporte en actividades de Seguridad y Salud Ocupacional, también previene y atiende las crisis y conflictos sociales que se generan durante el momento de la instancia en la Mina. El Trabajador Social también se encarga de garantizar la satisfacción laboral de los empleados, esta profesión requiere un alto nivel de demanda donde los profesionales están comprometidos con dar a poyo a los colaboradores dentro de las empresas.

Se indica que la satisfacción o rol del trabajador social en una empresa es gestionar accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante riesgos de trabajo, brinda soporte en actividades de seguridad y salud ocupacional, también previene y atiende crisis y conflictos sociales que se generan durante el momento de la instancia en la mina. (Sabater, Armas, & Cabezas, La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg, 2018)

Es aquí donde se establece la relación entre el colaborador y su familia, es decir implica una misión con el jefe para resolver conflictos personales del colaborador tales como: agendar citas médicas, informes socioeconómicos y de vivienda. Para acabar, como parte del acompañamiento profesional al trabajador y/o a su familia, asistir a un velorio, puede ser muy apreciado por los moradores del sector, desarrollándose así una relación afectiva entre el profesional y los miembros del núcleo familiar.

➤ **Situaciones Reconocidas Como Accidente De Trabajo**

En el ámbito laboral, y particularmente en el sector minero, hay circunstancias que se conocen como accidentes laborales.

Para que un accidente sea calificado como riesgo laboral, debe existir una conexión directo entre la labor realizada y el incidente ocurrido, como, por ejemplo: un corte con la maquinaria con la que se trabaja, deslizamientos de tierra, intoxicación de gases químicos etc. Se considera como accidentes laborales los siguientes casos: lesiones sufridas durante

el ejercicio de funciones sindicales es decir sin un representante sindical resulta lesionado mientras desempeña su labor y por consiguiente los accidentes en comisión son cuando se está fuera de la empresa ya sea por instrucción del empleador o durante el desplazamiento.

Estas lesiones ocurren al desempeñar tareas que no son pertenecientes al puesto de trabajo, pero se llevan a cabo por instrucciones de un superior o para el correcto funcionamiento de la empresa. También se incluyen accidentes que ocurren durante operaciones de rescate u otras acciones laborales, enfermedades que están exclusivamente relacionadas con el trabajo pero que no están catalogadas como enfermedades profesionales enfermedades o enfermedades que ya tenía pero que un accidente de trabajo lo ha empeorado.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son un concepto de contingencia profesional definido por la Seguridad Social. Las situaciones que no quedan recogidas como contingencias profesionales, se denominan contingencias comunes. Las diferencias entre los dos tipos de contingencias, aparte de estar definidas por conceptos diferentes, tiene una enorme importancia en el ámbito jurídico, además de que, si se reconoce que una afección es causada por un determinado riesgo, conlleva para el trabajador unas prestaciones económicas, sanitarias y preventivas diferentes a las que se tendría si fuese una enfermedad común (Bueno Fernández, y otros, 2022).

➤ **Trabajo Social Área Laboral**

El trabajo social corporativo apareció en España durante la industrialización de las décadas de 1950 y 1960, como ya lo había hecho en otros países industrializados como Inglaterra, Bélgica y Estados Unidos a finales del siglo XIX. Parece ser un mecanismo intermedio entre el capital y el trabajo. La profesión se definió como una actividad organizada diseñada para contribuir al ajuste mutuo de los trabajadores y su empresa. (Velez , Loor, & Chavez, 2020)

Según la autora Jiménez, el papel del trabajador social en la empresa gira en torno a tres niveles:

1. Proporcionar apoyo psicosocial a personas y grupos de trabajadores en dificultades

2. Participar en la creación, operación y mejora de los logros sociales de la empresa.
3. Promover una mayor conciencia de los problemas humanos y sociales que surgen como resultado del trabajo.

➤ **Trabajo Social y La el área De Seguridad y Salud Ocupacional**

SEGURIDAD OCUPACIONAL

Ecuador, el marco legal en seguridad y salud ocupacional tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades provenientes de las actividades laborales en centros de trabajo, así como en el sector público y privado.

La Seguridad Ocupacional tiene como finalidad prevenir accidentes laborales, identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que amenazan la seguridad de los empleados y lugares de trabajo de acuerdo con las normas de seguridad nacionales e internacionales, reduce las fuentes generadoras de accidentes, brinda condiciones seguras de trabajo, a la prevención de actos inseguros, y evaluación de riesgos operacionales. (Cangahuala & Salas, 2022)

La seguridad en el trabajo es responsabilidad de los trabajadores y de los empleador es; y éstos deben cubrir aspectos como:

- Adoptar medidas de seguridad adecuadas, particularmente con respecto a edificios, instalaciones y condiciones ambientales, procedimientos y procesos de trabajo, provisión, uso y mantenimiento de equipos de protección personal, para proteger la vida, la salud, la integridad física y moral de los trabajadores y adoptar e implementar medidas de higiene.
- Mantener la maquinaria, equipos de trabajo en buenas condiciones para su mantenimiento, operación y uso, y fomentar la formación de los empleados en seguridad y salud en el trabajo.
- Evitar la exposición imprudente a los riesgos, ya que los accidentes suceden frecuentemente por la imprudencia propia del trabajador, si existe alguna situación

peligrosa, el trabajador de evitar acercarse y exponerse ya que podría terminar en graves consecuencias.

Por otra parte, los trabajadores deben tener la obligación de:

- Utilizar los instrumentos y el equipo de protección personal proporcionado.
- Seguir las medidas de seguridad establecidas en el entorno laboral.
- Asistir a cursos de capacitación en seguridad laboral y ocupacional

Las condiciones laborales generales son un conjunto de disposiciones con el objetivo de salvaguardar la salud de los colaboradores, evitar accidentes laborales y fomentar la protección de la maquinaria e implementos de trabajo. Las reglas se definen como un conjunto de prácticas, siendo un factor clave las actitudes responsables y la concienciación de todos los afectados.

➤ **Salud Ocupacional**

La responsabilidad legal de la empresa hacia los empleados incluye, además de los aspectos de seguridad, la medicina del trabajo y las medidas de salud en el trabajo, las cuales están reguladas por normas generales y especiales. Parte de estos operativos son las inspecciones de salud ocupacional, las cuales están reguladas por normas estándar en los lineamientos sobre evaluaciones de salud ocupacional del Ministerio de Salud, las cuales son de cumplimiento obligatorio para todas las empresas, independientemente de sus actividades (Ramírez, 2012).

La misión de la salud ocupacional es prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo mediante la elaboración de programas de salud preventiva y promocional centrados en el control de riesgos ocupacionales. La vigilancia de la salud con estas pruebas es la estrategia más comúnmente empleada en la prevención y control de las enfermedades laborales. La supervisión técnica por parte de un médico especializado facilita la identificación de riesgos para la salud de los empleados en la etapa inicial de una enfermedad profesional. La gestión de la salud ocupacional con inspecciones periódicas se convierte en una actividad importante de la salud ocupacional. La responsabilidad de la empresa es establecer y mantener servicios de salud ocupacional liderados

por un especialista en salud ocupacional, conformado por un equipo de salud ocupacional, higiene ocupacional, personal técnico y profesiones afines a la salud.

1.4.3 Construcción Marco Referencial Legal

➤ Ley Orgánica del Código de Trabajo

El Código de Trabajo es un conjunto de leyes y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre trabajadores y empleados en un país o jurisdicción específica. Este código establece los derechos y responsabilidades de los trabajadores, así como las normas y regulaciones que deben seguirse en el lugar de trabajo. Algunos de los temas que generalmente se abordan en un Código de Trabajo incluyen: Condiciones laborales: Establece las condiciones mínimas que deben proporcionarse en el lugar de trabajo, como el salario mínimo, las horas de trabajo, las vacaciones pagadas, los días de descanso, la seguridad y la salud en el trabajo, entre otros.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. (Congreso Nacional, 2012)

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (Congreso Nacional, 2012)

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Congreso Nacional, 2012)

Art. 59.- Indemnización al empleador. - Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración. En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador. (Congreso Nacional, 2012)

Art. 60.- Recuperación de horas de trabajo. - Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;

2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;

3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55, reglas 2 y 3 de este Código; (Congreso Nacional, 2012)

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea. (Congreso Nacional, 2012)

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso

la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código (Congreso Nacional, 2012).

➤ **Constitución De La Republica Del Ecuador**

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional, 2008).

➤ **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) Como Ente Regulador O Ente Beneficiario En Ausentismo Justificado**

- **Calamidad domestica:** es cubierta y justificada por el ministerio de trabajo basándose a la calamidad domestica mas no por el IESS,
- **Por enfermedad general:** desde los primeros 3 días la empresa paga el 100%, pasado del cuarto día en adelante el seguro paga el 75% y el 25% si la empresa quiere
- **Por accidente de trabajo:** reportado el seguro paga el 75% y la empresa el 25%
- **Licencia de maternidad:** 84 días es justificativa a toda colaboradora de la empresa que dé a luz a partir desde que nace el niño por lo general cubre cuando tiene 12 aportaciones.

1.5 ASPECTOS METODOLOGICOS

1.5.1 Tipo y características de la investigación

Investigación descriptiva

La finalidad de la investigación descriptiva es describir las características principales de la población que se está estudiando, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la

estructura o el comportamiento de la población en estudio, adecuando información comparable y sistémica.

Según Guevara, Verdesoto y Castro (2020) detallan que “el investigador tiene la opción de ser un observador completo, un observador participante, un participante observador o un participante completo”. Por otra parte, la investigación de alcance descriptivo busca en sí, detallar características y propiedades importantes de un fenómeno o población bajo análisis. Este estudio es comúnmente utilizado, ya que con frecuencia el objetivo de los investigadores es describir a detalle cómo se manifiestan ciertas soluciones o hechos. En este estudio descriptivo específico, se busca determinar y reportar los comportamientos y características de los elementos bajo estudio.

➤ **Características de la investigación descriptiva**

- **Descripción detallada:** La investigación descriptiva se centra en proporcionar una descripción detallada y precisa del fenómeno de estudio. Busca responder preguntas como "¿Qué?", "¿Cómo?" y "¿Cuánto?".
- **Observación y medición:** Implica la observación y medición sistemática de variables específicas relacionadas con el fenómeno. Los datos recopilados suelen ser cuantitativos, pero también pueden incluir aspectos cualitativos.
- **No hay manipulación:** A diferencia de otros enfoques de investigación, como la experimental, en la investigación descriptiva no se manipulan deliberadamente variables independientes. Se observa y registra lo que ya existe.
- **Contexto natural:** Por lo general, se lleva a cabo en el contexto natural en el que ocurre el fenómeno, sin modificar las condiciones normales.
- **Muestra representativa:** Se utiliza una muestra representativa de la población o fenómeno en estudio para generalizar los resultados a un grupo más amplio.

- **Diseño flexible:** Los diseños de investigación descriptiva pueden variar según el objetivo y la naturaleza del fenómeno. Pueden incluir estudios de casos, encuestas, observación participante, entre otros.
- **Análisis estadístico:** A menudo se utilizan técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados y resumir las características del fenómeno.
- **No establece relaciones causales:** La investigación descriptiva no busca establecer relaciones de causa y efecto entre variables. Su objetivo principal es describir y comprender el fenómeno tal como es.

1.5.2 Enfoques de la investigación

El presente Trabajo de titulación utilizará un enfoque metodológico cualitativo ya que se utilizará como medio las encuestas hacia los colaboradores administrativos y operativos para obtener información, se llevará a cabo la recopilación de datos a través de la participación de la muestra que son parte del estudio estos datos serán interpretados y analizados en función de las respuestas proporcionadas por los sujetos de muestra.

1.5.3 Técnicas E Instrumentos De Investigación

La presente investigación se la realizara mediante encuestas y visitas generales a los colaboradores operativos y administrativos, basándonos a la problemática por investigar que es el ausentismo laboral junto al trabajador social de la empresa MINER B.A GROUP.

1.5.4 Universo Y Muestra

El objeto de estudio son 120 colaboradores, conformados entre operativos y administrativos de la empresa minera “MINER B.A”, a los cuales se les realizara tres encuestas, una para los colaboradores administrativos que consta de 5 preguntas, una para los colaboradores operativos que consta de 10 preguntas y por último una para el trabajador social de la empresa que consta de 5 preguntas con relación al problema central del presente trabajo de titulación, este

universo se lo tomara en la concepción Vizcaya del sitio el Guayabal, a 5 kilómetros fuera del casco urbano; vía Malvas del Cantón Zaruma de la Provincia de el Oro y así lograr resultados esperados.

Colaboradores operativos	100
Colaboradores administrativos	20
Total	120

Tamaño de la muestra

Con el fin de investigar una población más pequeña, es de vital importancia realizarlo mediante la aplicación de la siguiente formula que nos ayudara a calcular el tamaño de la muestra en el presente trabajo de titulación:

$$n = \frac{N}{1 + (E/100)^2 \times N}$$

SIMBOLOGIA:

n= Tamaño de la muestra

N= Universo o población total

1= Constante

e= error de precisión

REEMPLAZANDO:

$$n = \frac{120}{1 + (0,07/100)^2 \times 120} \quad n = 76$$

CAPITULO II

1.6 DESCRIPCION DEL PROCESO DE DIAGNOSTICO

1.6.1 Concepción teórica del diagnostico

El diagnóstico es un procedimiento sistemático, ordenado que se usa para conocer y establecer de manera clara y exacta una situación a partir de datos concretos y observaciones, este también conlleva una evaluación con valoración de acciones en relación con objetivos planteados dentro del diagnóstico la cual se facilita la toma de decisiones, debe ser holístico preciso y claro pues es una de las fases de acción social y una técnica de suma importancia. (Arrieta Jiménez, Cervantes Borrero, Cervantes Borrero, De la Cruz Lara, & López Cadena, 2021)

El diagnóstico social es un proceso metodológico, que busca comprender, conocer describir y evaluar los problemas sociales o necesidades en un lugar determinado. En sí, el diagnóstico se trata de un procedimiento que es punto clave en el campo del trabajo social y el fundamento de los programas de desarrollo y bienestar. A través de este pueden establecerse los respectivos inconvenientes, contratiempos distorsiones y problemas de determinada realidad social, los actores, los medios disponibles, las causas y las potencialidades latentes, así como la factibilidad y el grado de viabilidad para implementar acciones correctivas. (Orama Sánchez, Pulido Díaz, & Mena Lorenzo, 2021)

1.6.2 Diagnostico situacional

Fase 1 Planificación: En esta fase se da un inicio al proceso de planificación e intervención, la cual esta se encuentra relacionada con las funciones de apoyo, aquí también se plantean cuestiones, sin embargo, es muy útil porque ayuda a establecer objetivos.

Fase 2 Ejecución: Es el conjunto de actividades y tareas, también es clave para la realización del diagnóstico, es aquí cuando se debe gestionar los recursos en el tiempo adecuado con una orientación a la ejecución de objetivos planteados

Fase 3 Evaluación: Es aquí donde se define los resultados finales esperados en donde se emitirá una opinión sobre un trabajo, acción, objeto o situación comparando con uno o varios criterios. (Hernández-Echegaray & Pastor Seller, 2020)

1.6.3 Proceso (aplicación de técnicas, instrumentos)

Instrumentos: Cuestionario de preguntas (encuestas)

Cuestionario de preguntas (encuestas): Contienen preguntas relacionadas y basadas a la problemática del presente trabajo de titulación.

Este Cuestionario de preguntas se lo dividirá en tres partes correspondientes, una encuesta será dirigida para los operadores administrativos, otra para los colaboradores operativos y una más para el trabajador social de la empresa. El Trabajo de titulación se lo realizara mediante visitas generales y de presentación a los colaboradores administrativos y operativos, basándonos a las problemáticas por investigar que es el ausentismo laboral de los trabajadores, todo esto junto al Trabajador social de la empresa MINER B.A GROUP. Estas técnicas e instrumentos nos ayudar a recopilar información necesaria para el presente trabajo de titulación.

1.6.4 Resultados

Análisis de los resultados

Una vez ya aplicados los instrumentos para recopilar información, se inicia la interpretación de los resultados obtenidos, mediante la tabulación de las encuestas dirigidas a los colaboradores administrativos, operativos y el profesional en trabajo social de la empresa. Esta metodología ayudará a visualizar de manera más clara los resultados obtenidos, la cual esto ayudará a visualizar de una mejor manera los resultados que se ha obtenido de aquello, así mismo permitirá tomar mejores resoluciones para mejorar la posición en la que se encuentra la empresa minera. Es importante destacar que la encuesta fue aplicada a todos los colaboradores de la empresa, incluido el trabajador social, con base a esta información verídica se procederá a proponer una solución.

Interpretación de la aplicación del instrumento y sus resultados

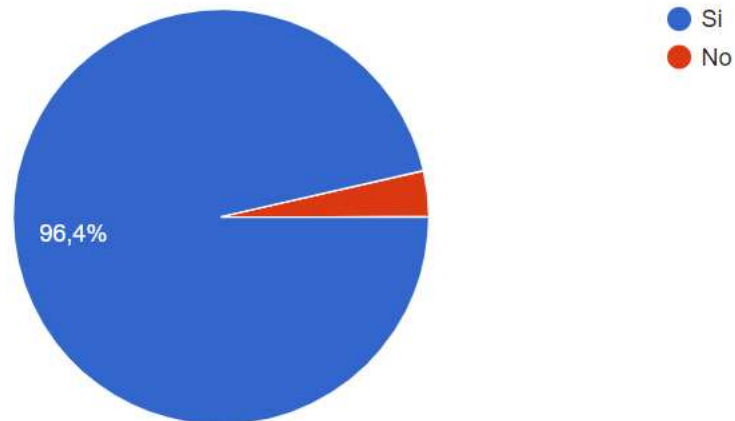
Luego de concluir con las encuestas aplicadas, los resultados son los siguientes:

Colaboradores Operativos	56
Colaboradores Administrativos	19
Trabajador Social	1
TAMAÑO DE MUESTRA	76

ENCUESTA APLICADA A LOS COLABRADORES OPERATIVOS (56)

1. ¿Dentro de la empresa existe un trabajador Social?

56 respuestas



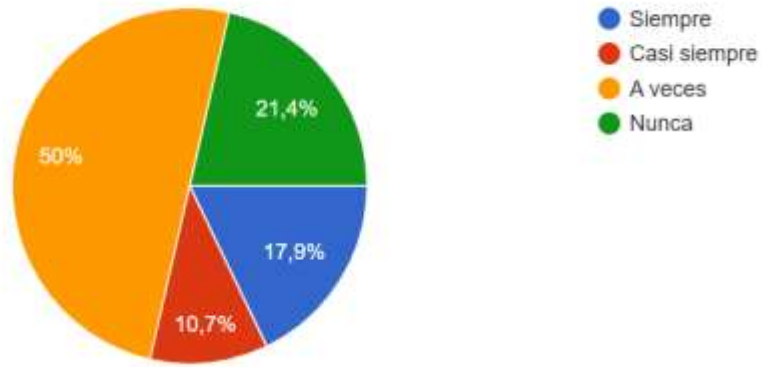
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

De todos los colaboradores operativos encuestados, el 96,4% afirma que, si existe un trabajador social dentro de la empresa minera, mientras que una pequeña parte expresa que no hay, del análisis de los datos se infiere que, son mínimos los colaboradores que no conocen al trabajador social de la empresa minera, se considera importante que todos los colaboradores conozcan al profesional, porque es quien les ayuda en su proceso de justificación de faltas.

2. ¿El trabajador Social los apoya en el proceso de justificación de faltas al trabajo?

56 respuestas



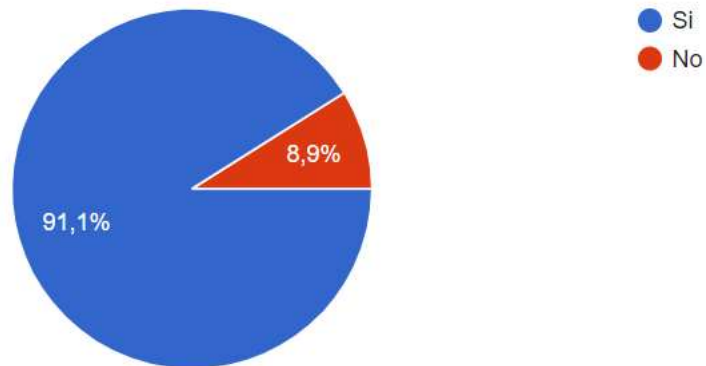
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

El 50% de los trabajadores operativos encuestados, aseguran que el trabajador social de la empresa apoya en los procesos de justificación de faltas al trabajo, mientras que el 21,4% indica que nunca se les ayuda en su proceso, el 17,9% expresa que siempre el trabajador social les ayuda en este proceso de justificar sus inasistencias laborales y por consiguiente el 10,7% dice que casi siempre se le ayuda en este proceso, es importante que siempre se justifiquen estas faltas, debido a que es una muestra de responsabilidad y compromiso hacia la empresa en la que se está prestando los respectivos servicios como trabajadores.

3. ¿Sabe usted que es ausentismo laboral?

56 respuestas



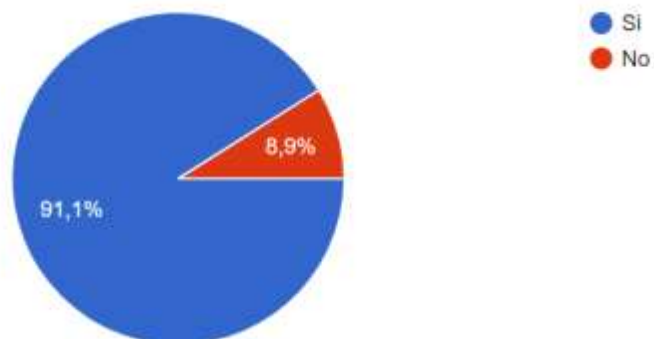
El Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

El 91,1% de los colaboradores operativos encuestados expresan que, si conocen acerca de lo que es el ausentismo laboral, sus causas y sus consecuencias que genera este, mientras que el 8,9% no tienen conocimiento de este problema que se da en varias empresas y repercute de manera negativa dentro de la empresa porque afecta en la productividad de la misma y minora la competitividad.

4. ¿Conoce usted cómo el ausentismo laboral afecta los procesos operativos dentro de la empresa?

56 respuestas



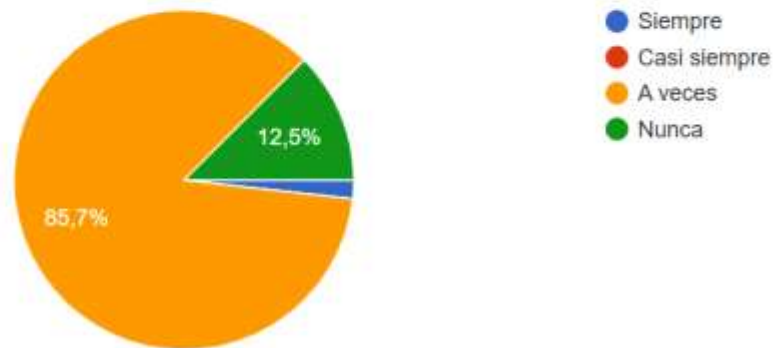
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

Del 100% de los colaboradores operativos de la empresa, el 91,1% considera que el ausentismo laboral si afecta a los procesos operativos dentro de su área laboral, mientras que el 8,9% del resto de trabajadores manifiesta que el ausentismo laboral no afecta en nada los procesos operativos y administrativos en la empresa, en realidad esta problemática si afecta porque cada uno de estos trabajadores desempeñan un rol importante.

5. ¿Alguna vez ha tenido que faltar al trabajo de manera inesperada por motivos familiares?

56 respuestas



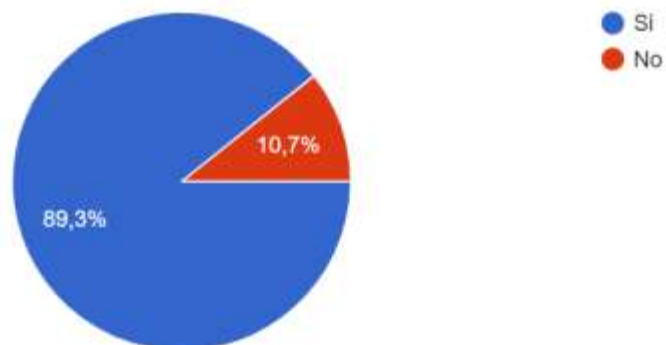
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

El 85,7% de los colaboradores han afirmado que a veces han faltado a su trabajo de manera inesperada por motivos familiares, el 12,5% de los trabajadores expresan que nunca han tenido que faltar a su trabajo ni por motivos familiares, ni de salud, y por definitiva una mínima parte de colaboradores siempre ha tenido que faltar a su trabajo por motivos inesperados o familiares, cuando un trabajador se ausente de su lugar de trabajo, definitivamente debe realizar su proceso respectivo de justificación de falta para evitar sanciones.

6. ¿Conoce usted acerca de los procesos para justificar la inasistencia al trabajo?

56 respuestas



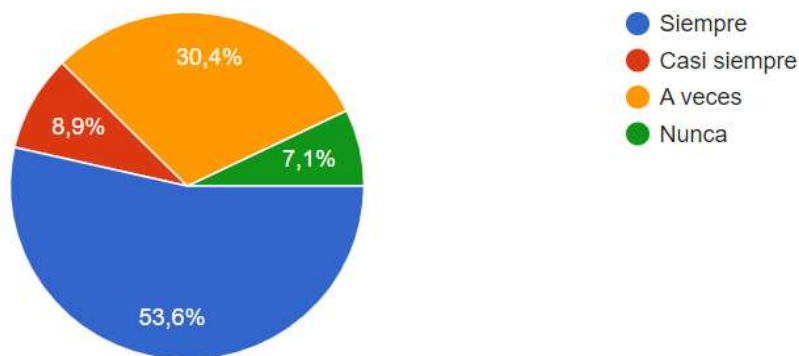
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

Del 100% de los colaboradores operativos encuestados, el 89,3% han manifestado que sí conocen el proceso necesario para justificar su inasistencia en su área laboral, mientras que el 10,7% del resto ha expresado que no conocen como realizar el proceso necesario para la justificación de su inasistencia al trabajo, se considera primordial realizar este proceso, puesto que, cuando un trabajador lo hace, demuestra que tiene la intención de cumplir con sus obligaciones laborales, esto a su vez genera confianza y respeto por parte del trabajador.

7. ¿Usted ha recibido capacitación dentro de la empresa sobre el tema de ausentismo laboral?

56 respuestas



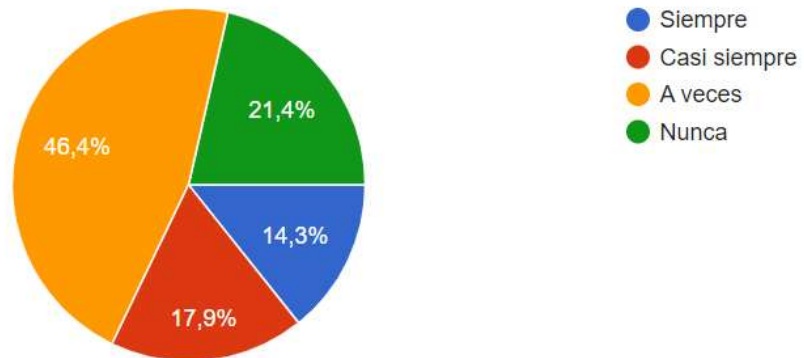
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

De cada uno de los casos el 53,6% de los trabajadores de la empresa han indicado que sí han recibido una capacitación acerca del ausentismo laboral dentro de su lugar de trabajo, lo que es un paso importante para prevenirlo y reducir su impacto; sin embargo, el 30,4% ha expresado que a veces han recibido una capacitación acerca del ausentismo laboral, el 8,9% ha indicado que casi siempre se recibe este tipo de capacitaciones dentro de la empresa, y un porcentaje menos representativo expresa que nunca se recibe una capacitación de lo que es el ausentismo laboral en la empresa, se concluye que es relevante realizar capacitaciones de este tipo de temas para disminuir la problemática.

8. ¿Considera que el Trabajador Social les brinda el apoyo necesario para la justificación de falta a su trabajo?

56 respuestas



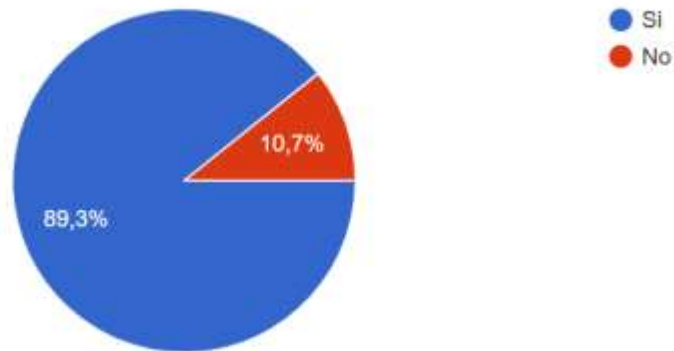
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

Del 100% de los colaboradores operativos encuestados, el 46,4% expresan que el trabajador social a veces les brinda el apoyo necesario para lo que es la justificación de faltas en su lugar de trabajo, el 21,4% manifiesta que nunca se les brinde el apoyo necesario para lo que es la justificación de inasistencia a su trabajo, el 17,9% afirma que casi siempre se les está brindando el apoyo necesario para justificar sus faltas en el trabajo y el 21,4% de los trabajadores dicen que el trabajador social nunca les brinda un apoyo necesario para su respectiva justificación de faltas en el trabajo, es considerable que el profesional siempre les esté dando el mayor apoyo a los trabajadores en este tipo de procesos, ya que algunos no conocen como realizarlo y, por lo tanto, esto les afecta.

9. ¿Cree usted que la empresa tiene un protocolo ágil para la justificación y el permiso correspondiente por calamidad doméstica o enfermedad?

56 respuestas



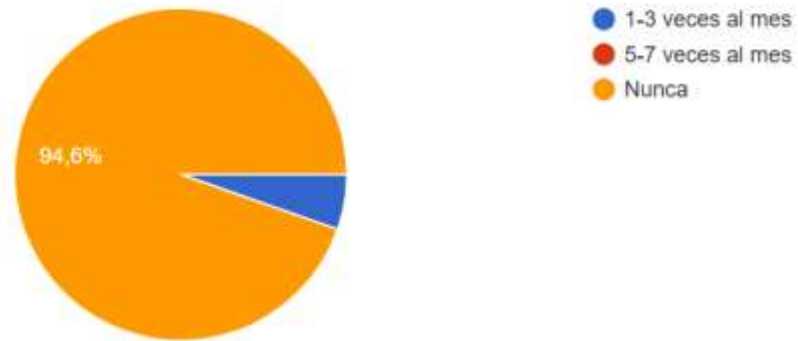
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

De la totalidad de la muestra el 89,3% de los trabajadores de la empresa han afirmado que la institución sí cuenta con un protocolo necesario para la justificación y el permiso correspondiente para justificar y obtener permisos por calamidad doméstica o enfermedad; sin embargo, el 10,7% del resto de trabajadores expresa que no existe un protocolo ágil para la justificación y permisos, por lo tanto, toda empresa siempre debe constar con un protocolo para que los trabajadores conozcan este proceso y se les haga mucho más fácil.

10. ¿Cuántas veces al mes falta usted a su trabajo?

56 respuestas



Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

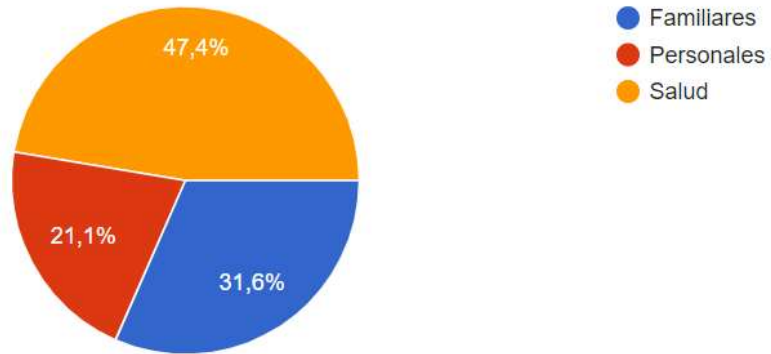
Interpretación

De la totalidad de los colaboradores operativos encuestados de la empresa, el 94,6% afirman que nunca se ausentan de su lugar de trabajo, mientras que una mínima parte de los trabajadores expresan que faltan a laborar de una a tres veces al mes, por lo que se infiere que las consecuencias que se tiene al ausentarse es que se minora la productividad de la empresa y esto afecta de manera negativa a la misma.

ENCUESTA APLICADA A LOS OPERADORES ADMINISTRATIVOS (19)

1. ¿Cuáles piensa usted que son las principales causas del ausentismo laboral dentro de la empresa?

19 respuestas



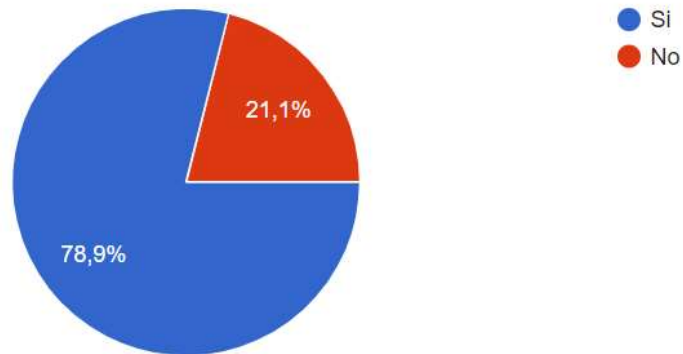
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

Del 100% de los colaboradores administrativos de la empresa, el 47,4% ha indicado que sus principales causas para ausentarse de su lugar de trabajo han sido por problemas de salud, el 31,6% ha indicado que son causas familiares y por último el 21,1% manifiesta que sus principales causas para ausentarse en su trabajo son por problemas personales que tienen cada uno de estos colaboradores de la empresa, estas son las principales causas por la que se repite esta problemática año a año en la empresa.

2. ¿Se han implementado medidas y acciones hasta el momento para abordar y reducir el ausentismo laboral?

19 respuestas



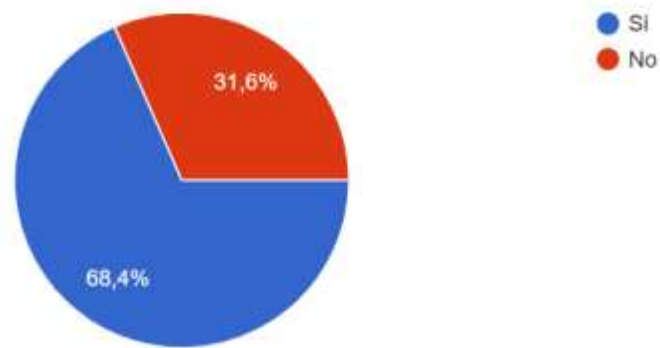
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

El 78,9% de los colaboradores administrativos han indicado, que sí se han implementado medidas de acciones necesarias para poder abordar y reducir el ausentismo laboral dentro de la empresa; sin embargo, el 21,1% de los colaboradores han indicado que no se han implementado medidas necesarias para reducir esta problemática, es primordial que se siga monitoreando el ausentismo laboral para así poder asegurar que las medidas implementadas son efectivas y, por lo tanto, puede generar cambios significativos para la empresa,

3. ¿Dentro de la empresa se ha llevado a cabo algún tipo de análisis para atender las razones detrás del ausentismo laboral y la frecuencia con la que ocurre?

19 respuestas



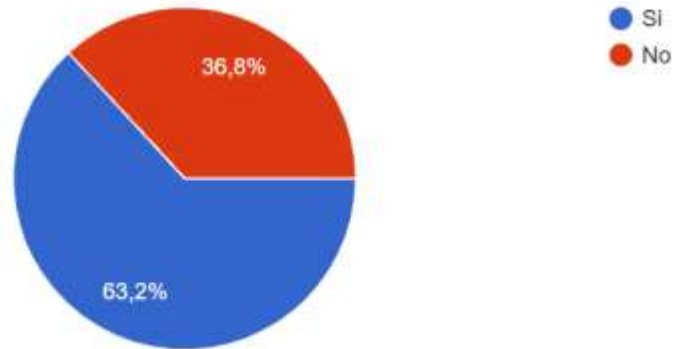
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

De todo el 100% de los colaboradores administrativos que se encuestaron, el 68,4% ha indicado que sí cumplido con llevar a cabo algún tipo de análisis para así poder atender las razones detrás del ausentismo laboral y la frecuencia con la que ocurre en los trabajadores, mientras que el 31,6% indica que no se ha atendido el ausentismo laboral ni han hecho seguimiento de casos en los trabajadores ausentados, es de alta relevancia que la empresa se preocupe por sus trabajadores, en caso de que un trabajador comience a ausentarse reiteradamente, es necesario se realice el respectivo seguimiento para saber las causas de su abandono del área de trabajo.

4. ¿Se ha establecido algún sistema de seguimiento o monitoreo para identificar patrones o tendencias en el ausentismo laboral?

19 respuestas



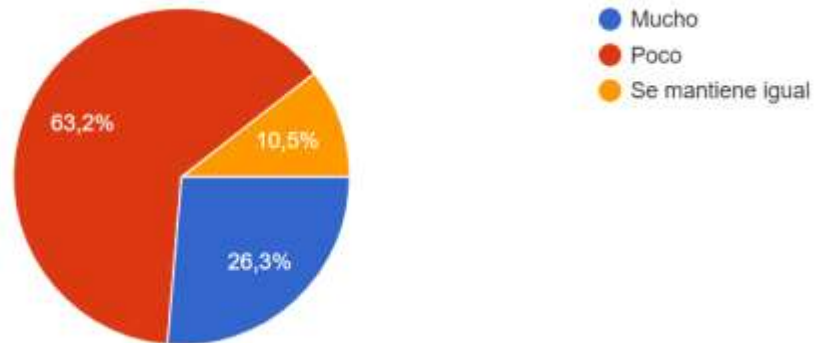
Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

El 63,2% de los colaboradores administrativos que se encuestaron, afirman que sí se han establecido seguimientos y monitoreo para identificar patrones y tendencias en el ausentismo laboral; sin embargo, el 36,8% ha indicado que no se han realizado seguimientos ni monitorios en casos de ausentismo laboral dentro de la empresa, es necesario implementar estas medidas para que la empresa tenga un impacto significativo, tanto en términos operativos como económicos y así disminuir esta problemática evidente.

5. ¿Cree usted que en este último año se ha reducido el ausentismo laboral dentro de la empresa?

19 respuestas



Fuente: Elaboración propia Dayanna y Jazmary

Interpretación

De todos los encuestados, el 63,2% han indicado que poco se ha reducido el ausentismo laboral dentro de la empresa, el 26,3% manifiestan que sí se ha reducido el ausentismo laboral y, sin embargo, el 10,5% han indicado que el ausentismo laboral se mantiene igual y no ha mejorado ni ha empeorado nada en los últimos años, reducir esta problemática es importante para la empresa asimismo es relevante llevar a cabo la implementación de medidas necesarias para abordar y reducir el ausentismo laboral dado que es una prioridad para mejorar el rendimiento y la competitividad de la empresa minera.

ENCUESTA APLICADA AL TRABAJADOR SOCIAL DE LA EMPRESA (1)

1. ¿Dentro de sus funciones esta ayudar a los colaboradores en el proceso de justificación de faltas?

El trabajador social de la empresa afirma que está dentro de sus funciones ayudar a los colaboradores operativos y administrativos en el proceso de justificación de faltas al trabajo, ya que esta es una de sus funciones más importantes porque destaca la transparencia y confianza del empleador hacia la empresa, así mismo este proceso ayuda a que los mismos trabajadores no sean perjudicados.

2. ¿Cree usted que el ausentismo laboral afecta a los procesos administrativos, de gestión y de operaciones?

Aquí manifiesta el trabajador social que el ausentismo laboral sí afecta a los procesos administrativos, de gestión y de operaciones dentro de la empresa, dado que sabemos que cada uno de los trabajadores cumple un rol importante dentro de la empresa y si en caso este se ausente, se deberá realizar el respectivo seguimiento o monitoreo para identificar las causas de su inasistencia.

3. ¿Ha realizado capacitaciones sobre el ausentismo laboral dentro de la empresa dirigidas a los colaboradores?

El trabajador social afirma que a veces suele realizar capacitaciones acerca de lo que es el ausentismo laboral en la empresa, la cual esta va dirigida a los colaboradores administrativos y operativos, para que entiendan el concepto, lo importante que es y cómo afecta dentro de la empresa, así mismo enseñarles y explicarles de las sanciones que podrían recibir al ausentarse por mucho tiempo en su lugar de trabajo.

4. ¿En qué medida piensa usted que se presenta el ausentismo laboral?

El trabajador social de la empresa asegura, que la medida en la que se presenta el ausentismo laboral es media, la cual hay que proponer un buen plan de intervención para poder reducir las faltas innecesarias al trabajo, esta problemática a largo plazo

podría traer consecuencias como disminución de la productividad porque puede traer retrasos en los proyectos y una minoración de la calidad de trabajo.

5. ¿Tiene usted definidos los procesos y protocolos a seguir en caso de ausentismo laboral dentro de la empresa?

El trabajador social de la empresa minera expresa que, para dar proceso a un caso de ausentismo laboral de algún trabajador en la empresa, lo hace mediante un seguimiento al trabajador ausentado para saber cuál es la razón por la que falta a su lugar de trabajo, realizar seguimiento es de bastante importancia porque le permite al trabajador social llegar a fondo de los problemas que presente el trabajador ausentado y tomar medidas necesarias.

1.6.4 Resultados (conclusión y recomendaciones)

Conclusiones.

De los instrumentos aplicados al personal operativo y administrativo se infiere que existe ausentismo laboral, dado que su principal causa se da por problemas de salud y familiares, causando así baja productividad dentro de la empresa, ya que, este dilema afecta directamente en los procesos administrativos de gestión y de operaciones. El trabajador social de la empresa afirma que está dentro de sus funciones ayudar a los colaboradores operativos y administrativos en el proceso de justificación de faltas al trabajo, ya que esta es una de sus funciones más importantes porque destaca la transparencia y confianza del empleador hacia la empresa, así mismo este proceso ayuda a que los mismos trabajadores no sean perjudicados. El accionar del trabajador social en la empresa minera “MINER B.A”, se enfoca en reducir la problemática del ausentismo laboral, mediante gestiones del profesional con ayuda del equipo técnico de la empresa, es así que el trabajador social realiza un rol fundamental, puesto que, su objetivo es velar por la salud, bienestar y seguridad de sus colaboradores y la empresa.

Recomendaciones

- Que se realice una retroalimentación de protocolos y procedimientos de la empresa sobre justificación de ausentismo laboral.

- Se recomienda a la empresa implementar acciones como: difusión de normativas, deberes y derechos de los colaboradores en el área laboral que vayan dirigidas a ellos mismos en general a reducir la problemática de ausentismo.
- Coordinar con el profesional en trabajo social y el equipo interdisciplinario de talento humano que se realice programas de integración y capacitación hacia el personal para disminuir el ausentismo laboral que se da por salud, problemas familiares y personales.

CAPITULO III

PLAN DE INTERVENCION

2.1 Descripción de la propuesta

2.1.1 Titulo

PLAN INTEGRAL PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINERA “MINER B.A GROUP”.

2.1.2 Antecedentes

El ausentismo laboral afecta la productividad de las operaciones mineras, cuando los colaboradores administrativos y operativos se ausentan, generan retrasos en la ejecución de tareas y proyectos, lo cual resulta en pérdidas económicas para la empresa. Además, el ausentismo tiene implicaciones en la seguridad del área minera, creando así carga de trabajo para los colaboradores, lo que aumenta el riesgo de accidentes y lesiones laborales.

En el caso de la empresa minera “MINER B.A GROUP”, en el año 2023 esta problemática se ha visibilizado dramáticamente debido a que los colaboradores persisten con su falta de generando pérdidas significativas de productividad

2.1.3 Justificación de la propuesta

El ausentismo laboral es un problema común en todas las empresas y la industria minera no es una excepción, esta problemática puede tener un impacto significativo en la empresa donde se genera esto puede ser causado por una serie de factores, enfermedades, accidentes laborales y falta de motivación.

También esta problemática repercute de manera negativa en los colaboradores de la empresa, la cual les provoca ansiedad, problemas económicos y estrés. Se considera importante que la empresa minera “MINER B.A GROUP”, implemente un plan integral para disminuir el ausentismo laboral dentro de ella por qué mejora la producción actividad, reduce costos promueve un buen clima laboral y previene enfermedades y accidentes, al tratar este problema de manera estratégica la empresa podrá beneficiarse el máximo de su talento humano y garantizar un buen entorno de trabajo.

El ausentismo laboral afecta la productividad de las operaciones mineras, cuando los colaboradores administrativos y operativos se ausentan, generan retrasos en la ejecución de tareas y proyectos, lo cual resulta en pérdidas económicas para la empresa. Además, el ausentismo tiene implicaciones en la seguridad del área minera, creando así carga de trabajo para los colaboradores, lo que aumenta el riesgo de accidentes y lesiones laborales.

2.2 Objetivos de la propuesta

2.2.1 Objetivo General

Diseñar un plan integral a través del análisis de la situación actual y los recursos con los que cuenta la empresa para prevenir riesgos laborales de los colaboradores y disminuir el ausentismo laboral de la empresa minera “MINER B.A GROUP”.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Capacitar a los colaboradores de la empresa "MINER B.A GROUP" sobre temas de ausentismo laboral sus sanciones y repercusiones, mediante charlas mensuales con propósito de que obtengan un pleno conocimiento de los procesos a seguir.
- Revisar los protocolos de la empresa "MINER B.A GROUP", sobre el ausentismo laboral para así mejorar las directrices en beneficio de los trabajadores.
- Realizar charlas de promoción de beneficios del IESS a los colaboradores de la empresa “MINER B.A GROUP”.

2.3 Componentes estructurales

2.3.1 Modelo de Intervención Profesional

Modelo centrado en la tarea.

Este modelo es de una intervención de corta duración, está enfocado a la resolución de problemas, este modelo plantea realizar y desarrollar tareas involucradas en resolver los problemas de los usuarios más no con el diagnóstico del trabajador social, se basa en que la persona identifica el problema a trabajar. (Bustos Villarroel, 2014)

En el caso del ausentismo laboral, el modelo centrado en la tarea está vinculado con la ausencia del colaborador a su lugar de trabajo por motivos de salud, problemas familiares y personales, es inevitable que los colaboradores se ausenten por estos motivos antes mencionados. Este modelo se centra en ayudar a minimizar este efecto adverso en la productividad y el bienestar general del equipo. Los modelos centrados en las tareas son instrumentos necesarios para reducir esta problemática del ausentismo laboral, implementar estos modelos con flexibilidad y sensibilidad nos ayuda a crear un ambiente laboral mucho más comprensivo y productivo, a la vez apoyando el bienestar de todos los trabajadores.

2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta

Empresa minera “MINER B.A GROUP” ubicada en el cantón Zaruma.

2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta

Estudiantes: Jazmary Duran Calle y Dayanna Quezada Molina

2.3.4 Beneficiario de la propuesta

Los colaboradores administrativos, operativos y la empresa “MINER B.A GROUP”.

2.3.5 Planificación Operativa

Para la creación de este plan integral para reducir el ausentismo laboral en empresas mineras se llevaron a cabo encuestas a los colaboradores administrativos operativos y el trabajador social de la empresa, la cual fueron muy necesarias porque se llegó con esta importante propuesta a través de los resultados obtenidos.

Este plan integral se lo realiza con el objetivo de reducir significativamente esta problemática que es el ausentismo laboral en esta empresa minera, para así mejorar el bienestar de los colaboradores administrativos y operativos, la productividad y así mismo la rentabilidad en la empresa. Por ello se tomó la decisión de crear un plan integral para reducir esta problemática antes mencionada y el propósito de ello es mejorar la salud y el bienestar de todos los trabajadores y aumentar la eficiencia dentro del lugar de trabajo.

2.3.6 Cronograma de ejecución de la propuesta

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA							
	ENERO				FEBRERO			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Planificación de la propuesta “Plan Integral para disminuir el ausentismo laboral de la empresa minera “MINER B.A GROUP”			18					
Realización de la propuesta.				27				
Divulgación de la propuesta al Trabajador Social de la empresa minera “MINER B.A GROUP”					9			

Presentación del Plan integral al Trabajador Social de la empresa.							22	
--	--	--	--	--	--	--	----	--

2.4 Recursos logísticos

2.4.1 Presupuesto (recursos, materiales, humanos, financiamiento...)

Para llevar a cabo la siguiente investigación, se necesitarán los siguientes recursos:

Recursos Humanos

Los recursos y talento humano, es fundamental, por lo que es demasiado importante la asistencia de las siguientes personas:

- Autoras: Dayanna Quezada, Jazmary Duran
- Licenciado: Richard Jasmany Duran Camacho
- Colaboradores administrativos de Seguridad y Salud Ocupacional

Recursos Físicos

Es importante la aparición de espacios que ayuden al avance de nuestro plan de intervención, la cual son los siguientes:

- Empresa minera “MINER B.A GROUP”
- Biblioteca de la Universidad Técnica de Machala
- Área de Seguridad y Salud Ocupacional

Recursos Materiales

Las herramientas que se necesitaran para nuestro plan de intervención son:

- Computador
- Impresiones
- Internet

➤ Lapiceros

Recursos Económicos

Se estima un aproximado que se requerirá para la ejecución del plan de intervención, tales como internet, movilización, internet, comida e impresiones.

RECURSOS ECONÓMICOS		
RUBROS	DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
movilización	Tarifa de buses y taxis	30\$
impresiones	A color	3\$
internet	Recargas para activar megas	6\$
comida	Almuerzos y snacks	15\$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

4.1 Descripción y contratación teórica de los logros de intervención

La propuesta implementada a la empresa permitió al profesional en trabajo social, dar apertura al plan de intervención y enfocarse principalmente en la tabla de actividades, por lo que se considera importante el bienestar integral de los colaboradores administrativos y operativos.

El plan integral tiene como objetivo prevenir riesgos laborales y así mismo el ausentismo laboral, esperando fomentar la participación activa de todos los colaboradores, se considera que estas problemáticas afectan de manera directa dentro de la empresa, en esta situación es muy importante saber que el profesional en trabajo social es el principal mediador de estas cuestiones.

Los trabajadores son el principal motor dentro de la empresa ya que su trabajo y esfuerzo diario es lo que permite el crecimiento de la productividad y la competitividad, es de mucha

importancia formarlos a través de capacitaciones acerca de valores, control de estrés y sobre todo la importancia que tienen ellos dentro de la empresa, para llegar hacia ellos haciéndoles saber que su rol es fundamental.

4.2 Resultados de la intervención

Los resultados obtenidos tras la implementación de este plan de intervención reflejaron una aceptación total hacia las actividades propuestas dentro de él plan integral, este plan fue concebido con el propósito de motivar a todos los colaboradores de la empresa destacando su importancia dentro de la empresa.

Después del diálogo y socialización con profesional en trabajo social, se indica que el plan integral resultó ser muy interesante y de su agrado, el cual puede llegar a ser aplicado dentro de la empresa, después de la correspondiente difusión y análisis del área administrativa y gerencial, dado que las actividades y estrategias implementadas dentro del plan integral fueron de su total agrado, y llamó la atención de todo el personal general de la empresa.

4.3 Conclusión

La implementación de un plan integral es crucial para cultivar un ambiente laboral óptimo que garantice la seguridad y fomente la eficiencia entre los colaboradores de la empresa. En el despliegue de las actividades correspondientes, se debe priorizar la salud y el bienestar del personal, considerándolos como una máxima prioridad por parte del empleador. Asimismo, resulta fundamental promover el reconocimiento del valor de los colaboradores para impulsar su satisfacción y desempeño laboral. Se sugiere la creación de espacios recreativos dentro de la empresa para brindar un respiro de la rutina diaria, lo cual podría traducirse en una notable reducción del índice de ausentismo. Por consiguiente, es imperativo destacar que el éxito de esta propuesta radica en el compromiso y la participación activa del personal de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado Guevara, R. A., Carrillo Montoya, T., & Urrea Zazueta, M. (2022). La científicidad del Trabajo Social. Un análisis de la producción y divulgación científica en revistas mexicanas. *Itinerarios de Trabajo Social*. doi:<https://doi.org/10.1344/its.i2.35480>

Bustos Villarroel, A. (2014). Modelos contemporáneos de intervención en Trabajo Social: revisión bibliográfica del modelo narrativo. *REVISTA PERSPECTIVAS*(25), 67-83. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ModelosContemporaneosDeIntervencionEnTrabajoSocial-8229392%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ModelosContemporaneosDeIntervencionEnTrabajoSocial-8229392%20(2).pdf)

Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Agencia Nacional de Minería. (2019). Revista de Trabajo Social. *La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg*. Obtenido de ANM: https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/anm_estrategia_social_pertinente_sostenible_para_sector_minero.pdf

Arrieta Jiménez, V., Cervantes Borrero, Y., Cervantes Borrero, Y., De la Cruz Lara, L., & López Cadena, D. (Diciembre de 2021). La importancia del diagnóstico. *Revista Económicas CUC*, 42(2), 243-254. doi:<https://doi.org/10.17981/>

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. 136. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Bastidas , L., Juarez, J., Ramirez, B., & Cesin, A. (11 de agosto de 2021). PERCEPCIÓN DE LOS POSIBLES EFECTOS DE LA MINERÍA A CIELO ABIERTO Y SU IMPACTO EN LA AGRICULTURA. *Revista Electronica de Geografía y Ciencias Sociales*, 25(3°), 33-53. doi:<https://doi.org/10.1344/sn2021.25.32638>

Bonilla, A., & Camargo, R. (2022). GESTIÓN DE HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL: PROTOCOLOS PARA DISMINUCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR MINERO. *SALUTA*(6°), 58-70. doi:[10.37594/saluta.v1i6.741](https://doi.org/10.37594/saluta.v1i6.741)

Bueno Fernández, C., Gracia Roche, A., Calvo Latorre, J., Álvarez Moreno, B., Belenguer Pola, L., & Guillén Bobé, A. (2022). Accidentes de trabajo y enfermedades

laborales. *Revista Sanitaria de Investigacion*. Obtenido de <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-laborales/>

Cangahuala, J., & Salas, V. (2022). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales en empresas mineras. *LLamkasun*, 3(1). doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i1.90>

Congreso Nacional. (Septiembre de 2012). Código de Trabajo. 159. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Espinoza, C. (2023). Conocimiento como causa y medio de resistencia a la minería de gran escala: casos heurísticos del Ecuador. *ICONOS-Revistas de Ciencias Sociales*(69°), 53-75. doi:<https://doi.org/10.17141/iconos.69.2021.4481>

Estupiñan, R. R. (2021). *La Minería en Ecuador. Pasado, presente y Futuro*. Obtenido de https://www.igme.es/boletin/2021/132_4/BGM_132-4_Art-10.pdf

Flores Salas, J., Quino Villanueva, G., Ramos Saira, E. M., & Condori Paucar, C. M. (2022). Identificación de componentes y herramientas para la gestión de seguridad del título III del reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería que influye en la mejor gestión de riesgos laborales en la actividad minera. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 6(3). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2404

Gamero Aliaga, M. (2022). SALUD MENTAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES MINEROS. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Revista Psicología UNEMI*, 6(011°), 117-125. doi:<https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp192-207p>

Hernández-Echegaray, A., & Pastor Seller, E. (Diciembre de 2020). METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN SOCIAL CON PERSONAS Y FAMILIAS MULTIPROBLEMÁTICAS. *Interacción y Perspectiva. Revista de Trabajo Social*, 10(2). Obtenido de

file:///D:/DAYANNA%20U/8%20SEMESTRE/T.S%20Y%20MEDIO%20AMBIENTE/
Dialnet-MetodologiaDeIntervencionSocialConPersonasYFamilia-8100013.pdf

La Academia de Trabajo Social. (2021). Trabajo Social y la Responsabilidad empresarial. *Revista Científica MQR investigar*, 5(4). doi: <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

Linardelli, M. F., & Pessolano, D. (2019). La producción de conocimiento en Trabajo Social, una lectura desde las epistemologías del sur y feministas. *Revista Trabajo Social e intervencion social.*, 17-40. doi:10.25100/prts.v0i28.6695

Matamoros, E. I. (2018). *Intervención del trabajador social en el área de bienestar laboral de la Compañía Minera Volcan-2018*. Obtenido de UNCP : <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3416/Laureano%20Almonacid-Suarez%20Socasaca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mera, L., & Cedeño, M. (2021). Trabajo Social y Responsabilidad empresarial. *Revista Científica MQR investigar*, 5(4), 277-296. doi:<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

Minería Chilena. (10 de Febrero de 2019). *Minería in situ: Una opción que busca dar el salto a escala industrial*. Obtenido de <https://www.mch.cl/reportajes/mineria-in-situ-una-opcion-que-busca-dar-el-salto-a-escala-industrial/>

Moscheni, M., & Gili, V. (2021). Ni las personas son una máquina, ni la salud una mercancía. Riesgos psicosociales en el trabajo minero metalífero. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(49°). doi:<https://doi.org/10.26489/rvs.v34i49.9>

ODS Consultoria Integral S.A. (2020). *¿Qué es la Seguridad Ocupacional?* Obtenido de <https://osdconsultores.com/blog/seguridad-ocupacional/>

Orama Sánchez, Y., Pulido Díaz, A., & Mena Lorenzo, J. (2021). El proceso de formación de las habilidades científico-investigativas en la especialidad Trabajo Social. Caracterización. *Mendive. Revista de Educacion*, 19(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962021000100051&script=sci_arttext

Price, G. J. (2019). Oportunidades en los recursos minerales y globales. *Boletín Geológico y Minero*, 47-56. doi:10.21701/bolgeomin.130.1.003

Ramirez, D., Rodriguez, B., Saenz, W., Sanchez, R., Villalobos, W., & Mora, J. (26 de marzo de 2019). Minerías artesanales para la extracción de oro mediante el uso de mercurio: Estado del arte del impacto ambiental en los medios agua, aire y suelo. *Revista Tecnología en Marcha*, 32(3). doi:http://dx.doi.org/10.18845/tm.v32i2.4475

Sabater, C., Armas, D., & Cabezas, P. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos del Trabajo Social*, 32(2), 397-405. doi:https://doi.org/10.5209/cuts.58635

Sanchez Serrano, J., Gonzalez Gonzalez, J., & Roiz Vazquez, A. (2019). La importancia del Trabajo social comunitario. *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*(8°), 81-87. doi: https://doi.org/10.6018/azarbe.364411

Sanchez, Y. (2020). Introduccion a la mineria subterranea. *Revista Cientifica-GEO LATITUD*, 3(2°). Obtenido de <https://geolatitud.geoenergia.gob.ec/ojs/ojs/index.php/GeoLatitud/article/view/90/90>

Tatamuez , R., Dominguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1°), 100-112. doi:https://doi.org/10.22267/rus.192101.143

Tello Caicedo, G. E., Aguila Maldonado , M. V., & Legarda Arreaga, C. (2018). La responsabilidad social empresarial corporativa y su incidencia en el ambito laboral en Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(5°). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500060

Unidad Educativa Corazon de Maria. (29 de diciembre de 2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1°), 100-112. doi:https://doi.org/10.22267/rus.192101.143

Valenzuela Espinoza, F. (2020). GERENCIA SOCIAL Y TRABAJO SOCIAL: ANÁLISIS DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DE TRABAJADORES/AS SOCIALES, EN CUATRO CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL, DURANTE

EL AÑO 2020. *Revista Electronica del Trabajo Social*(22°), 44-55. Obtenido de <https://www.revistatsudec.cl/wp-content/uploads/2015/08/4.pdf>

Vásconez Carrasco, M., & Torres León, L. (2018). Minería en el Ecuador: sostenibilidad y licitud. *Estudios del Desarrollo Social: Cunas y America Latina*, 6(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322018000200006

Velez , A., Loor, L., & Chavez, W. (26 de Julio de 2020). TRABAJO SOCIAL LABORAL, UNA MIRADA DESDE EL MUNDO CONTEMPORANEO. *Revista Contribuciones a las ciencias sociales*(66). doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i1.90>

Viana, R. (2018). MINERÍA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, UN ENFOQUE SOCIOAMBIENTAL. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 21(2), 617. doi:<https://doi.org/10.31910/rudca.v21.n2.2018.1066>

ANEXO

Anexo 1. Registro bibliográfico

Itinerarios de Trabajo Social
Universitat de Barcelona
ISSN: 978-84-18047-3-1

REVISTA PERSPECTIVAS N° 21, 2014 • ISSN 0717-1714 • pp. 67-83

La científicidad del Trabajo Social. Un análisis de la producción y divulgación científica en revistas mexicanas.

The scientificity of Social Work, an analysis of scientific production and dissemination in Mexican journals.



Rosa Ariela Mayra Alvarado Guevara Tenesto del Niño Jesús Carrillo Martínez María Leticia Uribe Sazatorni

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo analizar la científicidad del Trabajo Social. Se describen las temáticas y los enfoques teóricos/metodológicos de la producción científica que se divulga en revistas mexicanas de Trabajo Social. Asimismo, caracterizar a los/los autores/as que publican en ellas. El análisis se enmarca en los planteamientos teóricos que evidencian la evolución del Trabajo Social y el inherente debate entre la teoría y la práctica. Es un estudio mixto, de diseño secuencial por etapas. Se analizaron tres revistas mexicanas de Trabajo Social. Además, se administró una entrevista semiestructurada a siete expertos/as: dos presidentes/as de asociaciones de investigación, tres editoriales de revistas y dos responsables de redes en la misma disciplina. Los resultados revelan que los artículos publicados tienden hacia el estudio de las problemáticas sociales, el uso del enfoque hermenéutico y abordaje cualitativo. En esas revistas publican más profesionales de otras áreas que trabajadoras sociales, y solo de universidades iberoamericanas. Se concluye que los/las trabajadoras sociales necesitan asumir una cultura por la producción científica.

Palabras clave: científicidad, producción, divulgación, Trabajo Social.

ACEPTADO: 21/11/2019
PUBLICADO: 21/03/2020

Universidad Autónoma de Sinaloa

Rosa Ariela Mayra Alvarado Guevara
Universidad Autónoma de Sinaloa
Av. Los Santos, Los Fresnos 214,
Acapulco de Guerrero, Sinaloa, México
roa.alvarado@uasnet.mx

Modelos contemporáneos de intervención en Trabajo Social: revisión bibliográfica del modelo narrativo*

Alexis Bustos Villarreal**

RESUMEN

El presente trabajo es fruto de la recopilación bibliográfica respecto de los modelos de intervención en Trabajo Social, cómo ellos se han reformulado, conforme han ido confluendo los distintos cambios de paradigmas, los cambios en las cosmovisiones filosóficas y finalmente, en las teorías que sostienen dichos modelos, o sea, en las distintas epistemologías¹. El presente artículo inicia con un análisis respecto de las influencias que ha tenido la ciencia formal, en el desarrollo de los modelos y teorías de las ciencias sociales y ciencias aplicadas en general. De esta forma, se analizan brevemente los distintos modelos de intervención en trabajo social, finalizando en los planteamientos del Asistente Social australiano Michael White y el Antropólogo neozelandés David Epston, precursores de la Terapia Narrativa.

Palabras clave: Cambios de Paradigma, Ciencias Formales, Ciencias Sociales, Trabajo Social y Terapia Narrativa

recimundo
Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento

DOI: 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

URL: <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de Revisión

CÓDIGO UNESCO: 5802 Organización y Planificación de la Educación

PAGINAS: 163-173



Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)

Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research)

Metodologías de pesquisa educacional (descritiva, experimental, participativa e de ação)

Gladys Patricia Guevara Alban¹; Alexis Eduardo Verdesoto Arguello²; Nelly Esther Castro Molina³

RECIBIDO: 10/04/2020 ACEPTADO: 26/05/2020 PUBLICADO: 01/07/2020



MISCELÁNEA

Cuadernos de Trabajo Social

ISSN-e: 1988-8295

<https://dx.doi.org/10.5209/cuets.58633>

EDICIONES
COMPLUTENSE

La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg

Carmen Sabater Fernández¹; Daniel de Armas Bravo²; Pablo Cabezas Medina³

Recibido: 17/01/2018 / Revisado: 18/02/2018 / Aceptado: 11/07/2018

Resumen. Los cambios sociales que se están produciendo en nuestras sociedades exigen y obligan a los profesionales del Trabajo Social a afrontar nuevos retos en la forma de analizar y abordar la complejidad de las diversas realidades sociales. Ello explica que el trabajo social sea una profesión con un alto nivel de exigencias, donde los profesionales están sometidos, en las relaciones de ayuda y en el ejercicio de la praxis profesional en general, a nuevos requerimientos, lo que obliga a una mayor preparación y actualización de sus conocimientos cada vez mayor. Esta situación, como apuntan algunos expertos, provoca entre el colectivo de profesionales ciertos niveles de insatisfacción laboral. Por otro lado, en este estudio se trata de resaltar y dar a conocer la existencia de una relación directa, en el colectivo de trabajadores sociales, entre el grado de satisfacción laboral con las actividades propias que desarrollan los profesionales y su situación laboral por ocupación, estructura de la organización y tipo de contrato. En este sentido, algunos expertos del tema apuntan la importancia de analizar el nivel de satisfacción ya que es fundamental para obtener una profesión y unos profesionales de calidad que den a los usuarios respuestas eficaces y eficientes. La satisfacción laboral se refleja en la calidad de las intervenciones y en los servicios prestados por los diversos agentes sociales y, para ello, es importante proteger la salud mental de dichos profesionales.



La importancia del diagnóstico estratégico en las organizaciones

The importance of the strategic diagnostic in organizations

DOI: <https://doi.org/10.17961/econoc.43.2.2021.Eneq.1>

Ensayo Argumentativo.
Fecha de recepción: 30/09/2020
Fecha de devolución: 15/11/2020
Fecha de aceptación: 02/02/2021
Fecha de publicación: 18/02/2021

Valentina Arrieta Jiménez
Cuidar Salud Barranquilla SAS /
Universidad de la Costa
Barranquilla, Atlántico (Colombia)
valentinaarrieta13@gmail.com

Yulieth Estela Cervantes Borrero
Sinergia global en salud SAS /
Universidad de la Costa
Barranquilla, Atlántico (Colombia)
yuly2412@hotmail.com

Lina Marcela De la Cruz Lara
Fondo de Empleados Ar Villas /
Universidad de la Costa
Barranquilla, Atlántico (Colombia)
lmacruz2014@gmail.com

Resumen

El diagnóstico estratégico se realiza en todas las empresas, para saber evaluar la situación de la organización, lo cual incluye el análisis dentro y fuera de la organización, es decir interno y externo. El éxito de las organizaciones resulta de la ejecución de estrategias adecuadas y así evitar gastar tiempo, recursos en estrategias innecesarias para su sector de interés. El diagnóstico se realiza con la finalidad de identificar las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de la organización. Como objetivo principal identificamos los aspectos importantes que debe tener en cuenta una organización para realizar un diagnóstico estratégico y de esta manera determinar la importancia de este. La metodología para utilizar consistió de investigación en los diferentes autores que nos aporten información relevante con nuestro enfoque para realizar el ensayo y de esta manera llegar como equipo a las conclusiones de la importancia del diagnóstico estratégico en las organizaciones.

Palabras clave: Diagnóstico, estrategias, DOFA, organización, entorno, diagnóstico estratégico

Abstract

The strategic diagnosis is carried out in all companies, to know how to evaluate the situation of the organization, which includes the analysis inside and outside the organization, that is, internal and external. The success of organizations results from the execution of appropriate strategies and thus avoid wasting time and resources



No importa este documento a menos que sea absolutamente necesario



CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008

Decreto Legislativo 0
Registro Oficial 449 de 20-oct-2008
Última modificación: 13-jul-2011
Estado: Vigente

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008

INDICE

PREAMBULO

TITULO I
ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ESTADO

Capitulo primero
Principios fundamentales

Capitulo segundo
Ciudadanas y ciudadanos

TITULO II
DERECHOS

Capitulo primero
Principios de aplicación de los derechos



Scripta Nova

Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales
Universitat de Barcelona

ISSN: 1138-6788
Vol. 25, Núm. 3 (2021), 33-53

PERCEPCIÓN DE LOS POSIBLES EFECTOS DE LA MINERÍA A CIELO ABIERTO Y SU IMPACTO EN LA AGRICULTURA EN IXTACAMAXTLÁN, PUEBLA, MÉXICO

Lina Bastidas Orrego

Colegio de Postgraduados Campus Puebla
lbastidas@gmail.com

José Pedro Juárez Sánchez

Colegio de Postgraduados Campus Puebla
juarez@colpos.mx

Benito Ramírez Valverde

Colegio de Postgraduados, Campus Puebla
bramirez@colpos.mx

Alfredo Cesín Vargas

Universidad Nacional Autónoma de México
cesin@humanidades.unam.mx

GESTIÓN DE HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL: PROTOCOLOS PARA DISMINUCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR MINERO

Astrid Bonilla

Estudiante en formación en área de salud

astridgeracia@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8152-7864>

Roberto Camargo

Productos Lux S.A.

rcamargo08@hotmail.es

<https://orcid.org/0000-0001-9863-8480>

DOI:10.37594/sabta.v1i6.741

Fecha de recepción:04/02/2022

Fecha de revisión:15/03/2022

Fecha de aceptación:22/04/2022

ARTÍCULO

Accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

30 febrero 2022

AUTORES

1. Cristina Bazo Fernández. M.I.R. Anestesiología y Reanimación. Hospital Universitario Miguel Servet, Zaragoza.
2. Alejandro Gracia Roche. F.E.A. Anestesiología y Reanimación. Hospital Universitario Miguel Servet, Zaragoza.
3. Julia Calvo Latour. Internal Medicine Trainee Year 3, Cambridge University Hospitals, NHS Foundation Trust.
4. Bárbara Álvarez Moreno. M.I.B. Medicina familiar y comunitaria. Hospital Doctor Peset, Valencia.
5. Laura Belenguer Pola. M.I.R. Pediatría. Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa.
6. Alberto Guillén Bobé. M.I.R. Medicina Familiar y Comunitaria. Hospital Universitario Miguel Servet, Zaragoza.

Publica con nosotros

- Enviar artículo
- Formas de publicación
- Secciones para publicar
- Preguntas Frecuentes
- Acceso a artículos

Indexación de la revista



Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales en empresas mineras

Occupational health and safety management system for the prevention of occupational accidents in mining companies

Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional para prevenção de acidentes de trabalho em empresas de mineração

Jorge Amibal Cangahuala Sedano

Universidad César Vallejo, Perú
ciamibal@hotmail.com

Victor Ramiro Salas Zeballos

Universidad César Vallejo, Perú
vramiroz@hotmail.com

Artículo científico

Volumen 3, Número 1, enero - junio, 2022

Recibido: 02-01-2022, Aceptado: 15-03-2022



<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i1.90>



dossier de investigación

Conocimiento como causa y medio de resistencia a la minería de gran escala: casos heurísticos del Ecuador

Knowledge as cause and tool for resistance against large scale mining: heuristic cases in Ecuador



Dra. Cristina Espinosa. Profesora asistente del Instituto de Ciencias Sociales Ambientales y Geografía de la Universidad de Friburgo (Alemania).

(cristina.espinosa@envgov.uni-freiburg.de) (<https://orcid.org/0000-0002-4479-4071>)

Recibido: 15/05/2020 • Revisado: 22/07/2020

Aceptado: 14/10/2020 • Publicado: 01/01/2021

CODIGO DEL TRABAJO

Codificación 17
Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005
Última modificación: 22-jun.-2020
Estado: Reformado

H. CONGRESO NACIONAL

CODIFICACION 2005-017

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

INTRODUCCION

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional.

La minería en Ecuador. Pasado, presente y futuro

Rocio Estupiñan, Paola Romero, Mishel García, Daniel Garcés y Priscila Valverde

Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL, Facultad de Ingeniería en Ciencias de la Tierra, Campus Gustavo Galindo
Km 30.5 Vía Perimetral, P.O. Box 09-01-5863, Guayaquil, Ecuador.
testupin@espol.edu.ec; piromero@espol.edu.ec; mistagar@espol.edu.ec; ogarces@espol.edu.ec; prierval@espol.edu.ec

RESUMEN

El Gobierno Nacional del Ecuador busca consolidar al sector minero como el segundo sector exportador, enfocando las acciones en garantizar las inversiones y combatir nuevamente la minería ilegal. Es así que el gobierno presentó oficialmente la nueva Política Minera del Ecuador 2019 - 2030, y se encuentran en discusión nuevas reformas a la Ley Minera para incentivar la inversión nacional y extranjera. Además, se está desarrollando un mayor control en los sectores mineros por parte del Ministerio del Interior para combatir la minería ilegal, que genera un alto riesgo de seguridad para los trabajadores de las operaciones mineras y para las poblaciones cercanas, debido a los enfrentamientos armados y al lavado de dinero. El objetivo del trabajo es diagnosticar el estado actual de la minería en Ecuador, en diferentes contextos: legal, ambiental, social y económico. Se espera un crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) del 4% en la minería metálica para el año 2021. Los tres minerales no metálicos más explotados son: piedra caliza, arcillas y piedra pómez. Y el mayor volumen de explotación se da en los materiales de construcción, que se distribuyen por todo el país. Los conflictos sociales son un tema fundamental en el sector minero, donde existen diferentes posturas sobre aquellos aspectos como el desarrollo económico, la conducta empresarial, la gestión del ciclo de vida, el bienestar de la comunidad, las condiciones de trabajo y la responsabilidad medioambiental.

Palabras claves: minería artesanal, gran minería, reforma ley minera, riesgo ambiental.



Ciencia Latina
Revista Multidisciplinar

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2404


Identificación de componentes y herramientas para la gestión de seguridad del título III del reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería que influyen en la mejora de la gestión de riesgos laborales de la actividad minera

Correspondencia: jflorezs@unam.edu.pe

Artículo recibido: 02 mayo 2022. Aceptado para publicación: 25 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, publicados en este sitio están disponibles bajo

licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Florez Salas, J. L. T., Quino Villanueva, G., Ramos Saira, E. M., Condori Paucar, C. M. (2022). Identificación de componentes y herramientas para la gestión de seguridad del título III del reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería que influyen en la mejora de la gestión de riesgos laborales de la actividad minera. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(3), 2566-2595. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2404

SALUD MENTAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES MINEROS. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

Marcelo Gamero-Aliaga¹

(Recibido en mayo 2022, aceptado en mayo 2022)

¹Doctor en Sociología por la Pontificia Universidad Católica Argentina, Postdoctorado en Psicología, Universidad de Flores- Argentina. Académico e investigador, Universidad Santo Tomás, Chile.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3685-1360>

mgamero2@santotomas.cl

Resumen: El trabajo minero es de alto riesgo, no solo para la salud física de sus trabajadores, sino que especialmente para la salud mental de los mismos. La presente investigación obedece a una revisión sistemática, teniendo como objetivo analizar el impacto en la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores mineros en el marco de su actividad laboral. El análisis de los artículos científicos se realizó según la Declaración PRISMA, considerando metabuscadores y base de datos científicas como: Redib, Doaj, Redalyc, Dialnet, ScELO, Scopus, Ebsco y Pubmed. Debido a que las investigaciones sobre la relación entre salud mental y trabajadores mineros en español resultan ser escasas, en general los artículos seleccionados son abordados desde el idioma inglés. Los resultados obtenidos advierten que el trabajo minero impacta de manera silenciosa pero directa en la salud mental y bienestar psicológico de sus trabajadores, especialmente considerando la prevalencia en trastornos de ansiedad, depresión y estrés ocupacional, generado principalmente por el aislamiento social y las tensiones en la conciliación trabajo- familia debido a los turnos de trabajo (FFC- DIDO). Dentro de las principales sintomatologías se encuentran el agotamiento laboral, la angustia psicológica, los trastornos del sueño, el abuso de alcohol, la despersonalización y las ideaciones suicidas, las que generan conductas de riesgo en el desarrollo de sus tareas y de sus compañeros de trabajo.

Palabras clave: Minería; trabajadores mineros; salud mental; bienestar psicológico; impacto psicológico.

MENTAL HEALTH AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN MINING WORKERS: A SYSTEMATIC REVIEW



Vol. 5 Núm. 4 (2021): Revista Científica **Investigar** ISSN 2588 – 0659

SOCIAL WORK AND CORPORATE RESPONSIBILITY.

TRABAJO SOCIAL Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.

Luis Ronald Mera Zambrano
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Correo: lmera6935@utm.edu.ec

ORCID DEL AUTOR: <https://orcid.org/0000-0003-0395-9981>

Loda Mercedes Cedeno Barreto Mg.
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Correo: mercedes.cedeno@utm.edu.ec

ORCID DEL AUTOR: <https://orcid.org/0000-0003-1441-6632>

Fechas de:

Recepción: 11-sep-2021 Aceptación: 27-sep-2021 Publicación: 15-dic-2021

ORCID DE LA REVISTA <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://www.mqrinvestigar.com/>

Interacción y Perspectiva
Revista de Trabajo Social
Vol. 10 N°2 pp. 133-155
Julio-Diciembre

Dep. Legal ppi 201002243506
ISSN 2244-808X
Copyright © 2020

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN SOCIAL CON PERSONAS Y FAMILIAS MULTIPROBLEMÁTICAS

Arantxa Hernández-Echegaray * Enrique Pastor Seller **

Resumen

Este artículo tiene como objeto presentar una metodología de intervención social con personas y familias multiproblemáticas desde los Servicios Sociales Comunitarios en España. Según el Informe de Servicios Sociales de 2019, estos casos representan el 25,6% de las atenciones, lo que hace necesario contar con un método desde el Trabajo Social. La investigación se fundamenta en una revisión y análisis de contenido de documentos teóricos, metodológicos, normativos y de procedimientos utilizados en Trabajo Social. Entre los principales resultados destacan: Se presenta la metodología de intervención, basada en una herramienta screening y sus fases básicas según el Trabajo Social de Casos. Se concluye que contar con una metodología de intervención específica refuerza la profesionalización del Trabajo Social.

Palabras clave: Trabajo Social, servicios sociales comunitarios, trabajo social de casos, personas y familias multiproblemáticas, intervención social.

Abstract

Methodology of social intervention with people and families with multiple problems

This article aims to present a methodology of social intervention with multi-problem individuals and families from community social services in Spain. According to the 2019 Spanish Social Services Report, these cases represent 25.6% of the care, which

La producción de conocimiento en Trabajo Social, una lectura desde las epistemologías del sur y feministas
The knowledge generation in Social Work: readings from southern and feminist epistemologies

María Florencia Linardelli¹

Daniela Pessolano²

¹ Licenciada en Trabajo Social, estudiante avanzada del Doctorado Personalizado en Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Correo electrónico: florlinardelli@yahoo.com.ar. ORCID: 0000-0002-3250-2895.

² Doctora en Ciencias Sociales y, Licenciada en Trabajo Social, becaria posdoctoral, CONICET, Mendoza, Argentina. Correo electrónico: danipessolano@hotmail.com. ORCID: 0000-0001-5613-4778.

SOCIAL WORK AND CORPORATE RESPONSIBILITY.

TRABAJO SOCIAL Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.

Luis Ronald Mera Zambrano
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Correo: lmera6935@utm.edu.ec

ORCID DEL AUTOR: <https://orcid.org/0000-0003-0395-9981>

Lda. Mercedes Cedeño Barreto Mg.
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Correo: mercedes.cedeno@utm.edu.ec

ORCID DEL AUTOR: <https://orcid.org/0000-0003-1441-6632>

Fechas de:

Recepción: 11-sep-2021 Aceptación: 27-sep-2021 Publicación: 15-dic-2021

ORCID DE LA REVISTA <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://www.mqrinvestigar.com/>



artículos | búsqueda de artículos
sumario anterior próximo autor materia búsqueda home alfab

[Mendive. Revista de Educación](#)

versión On-line ISSN 1815-7696

Rev. Mendive vol.19 no.1 Pinar del Río ene.-mar. 2021 Epub 02-Mar-2021

ARTICULO ORIGINAL

El proceso de formación de las habilidades científico-investigativas en la especialidad Trabajo Social. Caracterización

O processo de formação de competências de investigação científica na especialidade Trabalho Social. Caracterização

Yaima Orama Sánchez¹

<http://orcid.org/0000-0003-4955-1666>

Arturo Pulido Díaz²

<http://orcid.org/0000-0002-8694-9336>

Juan Alberto Mena Lorenzo²

<http://orcid.org/0000-0003-3695-9451>

Mi SciELO

Servicios personalizados

Servicios Personalizados

Revista

SciELO Analytics

Artículo

texto en Inglés

Inglés (pdf) | Español (pdf)

Artículo en XML

Referencias del artículo

Como citar este artículo

SciELO Analytics

Enviar artículo por email

Indicadores

Links relacionados

Compartir

Otros

Permalink

[Revista de Ciencias Sociales](#)

versión impresa ISSN 0797-5538 versión On-line ISSN 1688-4981

Rev. Cien. Soc. vol.34 no.49 Montevideo dic. 2021 Epub 01-Dic-2021

<https://doi.org/10.25489/rvs.v34i49.9>

ARTÍCULO

Ni las personas son una máquina, ni la salud una mercancía. Riesgos psicosociales en el trabajo minero metalífero

Neither is the man a machine nor is health a commodity. Psychosocial risks of working in the metalliferous mining sector

Margarita Moscheni¹

<http://orcid.org/0000-0001-5617-9183>

Valeria Gili Díez²

<http://orcid.org/0000-0003-1662-9957>

¹ Universidad Nacional de San Juan. Facultad de Ciencias Sociales. Instituto de Investigaciones Socioeconómicas Email: margarita.moscheni@gmail.com

² Universidad Nacional de San Juan. Facultad de Ciencias Sociales Email: valeriagili@unsj-cuim.edu.ar

Servicios Personalizados

Revista

SciELO Analytics

Artículo

Español (pdf)

Artículo en XML

Referencias del artículo

Como citar este artículo

SciELO Analytics

Traducción automática

Links relacionados

Compartir

Otros

Permalink

Tecnología en Marcha. Vol. 32, N.º 3, Julio-Setiembre 2019

Minerías artesanales para la extracción de oro mediante el uso de mercurio: Estado del arte del impacto ambiental en los medios agua, aire y suelo

Artisanal mining for the extraction of gold through the use of mercury: State of the art of environmental impact in water, air and soil media

Didier Ramirez-Morales¹, Brenda Rodríguez-Artavia², Wendy Sáenz-Vargas³, Rolando Sánchez-Gutiérrez⁴, Wendy Villalobos-González⁵, Jose Carlos Mora-Barrantes⁶

Fecha de recepción: 28 de septiembre de 2018
Fecha de aceptación: 3 de diciembre de 2018

Ramírez-Morales, D.; Rodríguez-Artavia, B.; Sáenz-Vargas, W.; Sánchez-Gutiérrez, R.; Villalobos-González, W.; Mora-Barrantes, J. Minerías artesanales para la extracción de oro mediante el uso de mercurio: Estado del arte del impacto ambiental en los medios agua, aire y suelo. *Tecnología en Marcha*. Vol. 32-3. Julio-Setiembre 2019. Pág. 3-11.

DOI: <https://doi.org/10.18845/tem.v32i3.4475>

¹ Centro Politécnico Rigoberto Fuentes Pérez, Pinar del Río, Cuba

² Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca", Cuba



La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg

Carmen Sabater Fernández¹; Daniel de Armas Bravo²; Pablo Cabezas Medina³

Recibido: 17/01/2018 / Revisado: 18/02/2018 / Aceptado: 11/07/2018

Resumen. Los cambios sociales que se están produciendo en nuestras sociedades exigen y obligan a los profesionales del Trabajo Social a afrontar nuevos retos en la forma de analizar y abordar la complejidad de las diversas realidades sociales. Ello explica que el trabajo social sea una profesión con un alto nivel de exigencias, donde los profesionales están sometidos, en las relaciones de ayuda y en el ejercicio de la praxis profesional en general, a nuevos requerimientos, lo que obliga a una mayor preparación y actualización de sus conocimientos cada vez mayor. Esta situación, como apuntan algunos expertos, provoca entre el colectivo de profesionales ciertos niveles de insatisfacción laboral. Por otro lado, en este estudio se trata de resaltar y dar a conocer la existencia de una relación directa, en el colectivo de trabajadores sociales, entre el grado de satisfacción laboral con las actividades propias que desarrollan los profesionales y su situación laboral por ocupación, estructura de la organización y tipo de contrato. En este sentido, algunos expertos del tema apuntan la importancia de analizar el nivel de satisfacción ya que es fundamental para obtener una profesión y unos profesionales de calidad que den a los usuarios respuestas eficaces y eficientes. La satisfacción laboral se refleja en la calidad de las intervenciones y en los servicios prestados por los diversos agentes sociales y, para ello, es importante proteger la salud mental de dichos profesionales.

Palabras clave: Satisfacción laboral, motivación laboral, factores extrínsecos, factores intrínsecos, Trabajo Social.

La importancia del trabajo social comunitario

The importance of the community social work

JOSE LUÍS SARASOLA SÁNCHEZ-SERRANO

Profesor del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad Pablo de Olavide
jsarson@upo.es .ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9327-0370>

JUAN MANUEL GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Profesor del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad Pablo de Olavide. jgongon@upo.es

ALICIA ROIZ VÁZQUEZ

Colaboradora interna en el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad Pablo de Olavide.
aroivaz@alu.upo.es .ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1301-620X>

Recibido: 26/02/2019

Aceptado: 05/11/2019



artículos — artículos search
toc | previous | next | author | subject | form | home | alpha



artículos — búsqueda de artículos
sumario | anterior | próxima | autor | materia | búsqueda | home | alpha

Universidad y Salud

Print version ISSN 0124-7107/On-line version ISSN 2389-7066

Univ. Salud vol.21 no.1 Pasto Jan./Apr. 2019

<https://doi.org/10.22267/ius.192101.143>

REVISIÓN

Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina

Systematic review: Factors associated with labor absenteeism in Latin American countries

Ruth Abigail Tatamuez-Tarapues¹ *

<http://orcid.org/0000-0003-1595-1020>

Ana Milena Domínguez¹

<http://orcid.org/0000-0003-2353-7292>

Sonia Maritza Matabanchoy-Tulcán¹

<http://orcid.org/0000-0002-3681-8440>

¹ Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, Colombia

Services on Demand

Journal

SciELO Analytics
Google Scholar H5M5 (2019)

Article

Spanish (pdf)
Article in xml format
Article references
How to cite this article
SciELO Analytics
Automatic translation
Send this article by e-mail

Indicators

Related links

Share

More
More

Permalink

Revista Universidad y Sociedad

versión On-line ISSN 2218-3620

Universidad y Sociedad vol.10 no.5 Cienfuegos oct.-dic. 2018 Epub 02-Dic-2018

ARTÍCULO ORIGINAL

La responsabilidad social empresarial corporativa y su incidencia en el ámbito laboral en Ecuador

Corporate entrepreneurial social responsibility and its impact on the laboring context in Ecuador

MSc Grace Elizabeth Tello Caicedo¹ *

MSc Mercy Victoria Agila Maldonado¹

MSc Cynthia Legarda Arreaga¹

¹ Universidad de Guayaquil, República del Ecuador

Mi SciELO

Servicios personalizados

Servicios Personalizados

Revista

SciELO Analytics
Google Scholar H5M5 (2018)

Artículo

Español (pdf)
Artículo en XML

Referencias del artículo
Como citar este artículo

SciELO Analytics
Enviar artículo por email

Indicadores

Links relacionados

Compartir

Otros
Otros

Permalink

Estudio geometalúrgico del beneficio del oro en un depósito mineral
en la Cordillera Oriental de los Andes Colombianos

Geometallurgical study of gold beneficiation at a mineral deposit
in the Eastern Cordillera of the Colombian Andes

Walter Pardavé Livia¹, Carlos Alberto Rios Reyes², Carolina Santamaría Galvis³

¹ *Group of Applied Environmental Research, Environmental Engineering Program, Universidad de Santander, Bucaramanga - Colombia. wpardave@correo.uis.edu.co*

² *Research Group in Basic and Applied Geology, School of Geology, Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga Colombia. carios@uis.edu.co*

³ *Research Group in Basic and Applied Geology, School of Geology, Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga Colombia. cgalvis@uis.edu.co*

ISSN: 2661-6998

Fecha de recepción: 02-03-2020

Fecha de aceptación: 09-07-2020



artículos | búsqueda de artículos |
sumario anterior próximo autor materia búsqueda home alfab

Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y
América Latina

versión On-line ISSN 2308-0132

Resumen

VASCONEZ CARRASCO, Marcelo y **TORRES LEON, Leonardo**. **Minería en el Ecuador: sostenibilidad y licitud**. *Estudios del Desarrollo Social* [online], 2018, vol.6, n.2, pp.83-103. ISSN 2308-0132.

El artículo nos acerca al debate acerca de la sostenibilidad y la minería, en el contexto de una exacerbada polémica a favor y en contra de esta, considerando al respecto las disposiciones constitucionales en la República del Ecuador. Igualmente presenta una visión de los tipos de minería que se realizan en este país, clasificados por el criterio de su escala. Asimismo, aborda el asunto de la licitud de la explotación minera examinando cinco posiciones posibles frente a la explotación o no de los recursos mineros del Ecuador y el destino del beneficio económico que producen. Por último trata la relación entre bienestar humano y cuidado de la naturaleza.

Palabras clave : minería; desarrollo; sostenibilidad; antropocentrismo; licitud.

• [resumen en Inglés](#) • [texto en Español](#) • Español (pdf)

Mi SciELO

Servicios personalizados

Servicios Personalizados

Revista

SciELO Analytics

Artículo

Español (pdf)

Artículo en XML

Referencias del artículo

Como citar este artículo

SciELO Analytics

Enviar artículo por email

Indicadores

Links relacionados

Compartir

Otros

Otros

Permalink



Todo el contenido de esta revista, excepto dónde está identificado, está bajo una [Licencia Creative Commons](#)

Ave. 41, No 1003, e/ 9 y 11,
Miramar. Playa.



revflacso@flacso.uh.cu



Abril 2020 - ISSN: 1988-7833

**TRABAJO SOCIAL LABORAL, UNA MIRADA DESDE EL MUNDO
CONTEMPORÁNEO**
**OCCUPATIONAL SOCIAL WORK, A LOOK FROM THE CONTEMPORARY
WORLD**

Lcda. Ana Gabriela Vélez Santana Mg.

Docente de la Escuela de Trabajo Social,
de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, de la
Universidad Técnica de Manabí, correo:
agvelvez@utm.edu.ec

Lcda. Ligia Estela Loor Lino. Mg.

Docente de la Escuela de Trabajo Social,
de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, de la
Universidad Técnica de Manabí, correo:
ligia19781@hotmail.com

Mg. Wilson Fabián Chávez Rodríguez.

Docente del Instituto de Ciencias Básicas,
Departamento de Matemáticas y Estadísticas, de la
Universidad Técnica de Manabí
wchavez@utm.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ana Gabriela Vélez Santana, Ligia Estela Loor Lino y Wilson Fabián Chávez Rodríguez (2020):
"Trabajo social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo", Revista Contribuciones a las
Ciencias Sociales, (abril 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/cccsc/2020/04/trabajo-social-laboral.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/cccsc2004trabajo-social-laboral>


Artículo de Revisión

Viana Ríos, R.: Minería socioambiental

MINERÍA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, UN ENFOQUE SOCIOAMBIENTAL

MINING IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN, A SOCIOENVIRONMENTAL APPROACH

Ricardo Viana Ríos¹

¹Ing. Geólogo, Esp. Gestión Social y Ambiental, M.Sc. Planeación Urbana y Regional, Subdirector Nacional de Minería, Unidad de Planeación Minero Energética, Av. Calle 26 No. 69 D-91 Torre 1, Piso 9 Bogotá, D.C., Colombia, e-mail: rbianarios@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0002-4692-1353>

Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient. 21(2):617-637, Julio-Diciembre, 2018
<https://doi.org/10.31910/rudca.v21.n2.2018.1066>

Artículo de acceso abierto publicado por Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica bajo
una licencia Creative Commons CC BY-NC 4.0

Anexo 2. Encuestas a los colaboradores operativos, administrativos y trabajador social de la empresa



**UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**ENCUESTA A LOS COLABORADORES OPERATIVOS
DE LA EMPRESA MINERA “MINER B. A GROUP”**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROBLEMA DELAUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A GROUP”, la información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados expuestos aquí serán de gran importancia para el presente trabajo de titulación.

OBJETIVO

La finalidad de la presente encuesta es evaluar las causas y factores que contribuyen al ausentismo laboral entre los trabajadores administrativos y operativos de la empresa minera MINER B.A GROUP, con el fin de identificar posibles soluciones y estrategias para reducirlo.

INSTRUCCIONES:

- Se guarda el anonimato, no se registra nombre, dirección ni teléfono.
- Los datos recopilados serán utilizados exclusivamente con fines académicos.
- En cada componente de la entrevista señale sólo una opción.
- No deje ninguna pregunta sin responder, marcando una (X) en el ítem correspondiente.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. CÉDULA DEL ENTREVISTADO
- 1.2. SEXO.....HOMBRE ().....MUJER (.....)
- 1.3. ESCOLARIDAD.....BASICA () MEDIA () SUPERIOR () NINGUNA ()
- 1.4. EDAD () DISCAPACIDAD ()..... TIPO
- 1.5. PROCEDENCIA.....CIUDAD CANTON PROVINCIA

II. ESCALA SOCIAL DE LIKERT

1. ¿Dentro de la empresa en la que usted labora existe el departamento de Trabajo Social?
SI
NO
2. ¿Conoce usted el trabajador social de la empresa MINER B?A?
SI
NO
3. ¿Cree usted que el área de trabajo social es de alto beneficio dentro de la empresa?
SI
NO
Especifique:
4. ¿Sabe usted cuales son las funciones del trabajador social en la empresa?

SI
NO

5. ¿Presenta usted alguna problemática que la obligue a ausentarse con frecuencia a sus labores?

SI
NO

Especifique:

6. ¿Presenta usted las justificaciones pertinentes cuando se ausenta de su trabajo?

SI
NO

7. ¿Piensa usted que el ausentismo afecta al ambiente laboral de su lugar de trabajo?

SI
NO

Especifique:

8. ¿Cuáles han sido las causas para ausentarse en su trabajo?

Familiares

Personales

Salud

Otros

¿Cuales?:



**UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**ENCUESTA A LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA EMPRESA MINERA “MINER B. A GROUP”**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROBLEMA DEL AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A GROUP”, la información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados expuestos aquí serán de gran importancia para el presente trabajo de titulación.

OBJETIVO

La finalidad de la presente encuesta es evaluar las causas y factores que contribuyen al ausentismo laboral entre los trabajadores administrativos y operativos de la empresa minera MINER B.A GROUP, con el fin de identificar posibles soluciones y estrategias para reducirlo.

INSTRUCCIONES:

- Se guarda el anonimato, no se registra nombre, dirección ni teléfono.
- Los datos recopilados serán utilizados exclusivamente con fines académicos.
- En cada componente de la entrevista señale sólo una opción.
- No deje ninguna pregunta sin responder, marcando una (X) en el ítem correspondiente.

III. DATOS GENERALES

- 3.1. CÉDULA DEL ENTREVISTADO / ENTREVISTADA.....
- 3.2. SEXO.....HOMBRE ().....MUJER (.....)
- 3.3. ESCOLARIDAD.....BASICA () MEDIA () SUPERIOR () NINGUNA ()
- 3.4. EDAD () DISCAPACIDAD ()..... TIPO
- 3.5. PROCEDENCIA.....CIUDAD CANTON PROVINCIA

IV. ESCALA SOCIAL DE LIKERT

1.- ¿Cuáles piensa usted que son las principales causas del ausentismo laboral dentro de la empresa?

- Familiares
- Personales
- Salud
- Otros
- ¿Cuales?:

2.- ¿Se han implementado medidas y acciones hasta el momento para abordar y reducir el ausentismo laboral?

- SI
- NO

3.- ¿Dentro de la empresa se ha llevado a cabo algún tipo de análisis para atender las razones detrás del ausentismo laboral y la frecuencia con la que ocurre?

- SI
- NO

4.- ¿se ha establecido algún sistema de seguimiento o monitoreo para identificar patrones o tendencias en el ausentismo laboral?

- SI
- NO

Especifique:

6. Conoce cuáles son las actividades que hace el Trabajador Social en la empresa?

- SI
- NO



UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA AL TRABAJADOR SOCIAL DE LA EMPRESA MINERA “MINER B. A GROUP”

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROBLEMA DEL AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINER B.A GROUP”, la información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados expuestos aquí serán de gran importancia para el presente trabajo de titulación.

OBJETIVO

La finalidad de la presente encuesta es evaluar las causas y factores que contribuyen al ausentismo laboral entre los trabajadores administrativos y operativos de la empresa minera MINER B.A GROUP, con el fin de identificar posibles soluciones y estrategias para reducirlo.

INSTRUCCIONES:

- Se guarda el anonimato, no se registra nombre, dirección ni teléfono.
- Los datos recopilados serán utilizados exclusivamente con fines académicos.
- En cada componente de la entrevista señale sólo una opción.
- No deje ninguna pregunta sin responder, marcando una (X) en el ítem correspondiente.

V. DATOS GENERALES

- 5.1. CÉDULA DEL ENTREVISTADO
- 5.2. SEXO.....HOMBRE ().....MUJER (.....)
- 5.3. ESCOLARIDAD.....BASICA () MEDIA () SUPERIOR () NINGUNA ()
- 5.4. EDAD () DISCAPACIDAD ()..... TIPO
- 5.5. PROCEDENCIA.....CIUDAD CANTON PROVINCIA

VI. ESCALA SOCIAL DE LIKERT

1.- ¿Cuáles piensa usted que son las principales causas del ausentismo laboral dentro de la empresa?

Familiares
Personales
Salud
Otros
¿Cuales?:

2.- ¿Piensa usted que se puede promover la concientización y responsabilidad de los trabajadores en relación con el ausentismo laboral?

SI
NO
Especifique:

3.- ¿Cuáles son las posibles consecuencias del ausentismo laboral para la empresa, y se pueden minimizar?

Especifique:

SI
NO

4.- ¿Piensa usted que se pueden implementar acciones específicas para reducir el ausentismo laboral de los colaboradores, pueden llegar a tener buenos resultados?

SI
NO

5. ¿Tiene usted definidos los procesos y protocolos a seguir en caso de ausentismo laboral dentro de la empresa

SI
NO

Anexo 3. Plan de Intervención entregado a la empresa

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
RECIBIDO POR Isidro Ricardo Dozon
FIRMA [Firma]
DIGITALIZADO POR [Firma]
FIRMA [Firma]
FECHA DE REGISTRO 22-02

PLAN INTEGRAL PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL DE LA EMPRESA MINERA "MINER B A GROUP".

Introducción

La industria minera es reconocida por su exigente entorno laboral, donde los riesgos inherentes y las demandas físicas pueden impactar significativamente en la salud y bienestar de los trabajadores. En este contexto, el ausentismo laboral emerge como un desafío crucial que afecta no solo la productividad y eficiencia operativa, sino también la seguridad y el bienestar de los empleados.

El presente plan integral surge como respuesta a la necesidad apremiante de abordar el ausentismo laboral en nuestra empresa minera. A través de un enfoque multidimensional que comprende la identificación de causas, implementación de estrategias preventivas y promoción del bienestar laboral, buscamos mitigar los impactos negativos derivados de la ausencia de trabajadores en sus puestos, este no solo se enfoca en reducir las tasas de ausentismo, sino también en crear un entorno laboral seguro, saludable y motivador que fomente el compromiso y la satisfacción de los empleados. Reconocemos que cada trabajador es un activo valioso y esencial para el éxito de nuestra operación minera, y por lo tanto, nos comprometemos a proporcionar los recursos y apoyo necesarios para garantizar su salud, seguridad y bienestar en el trabajo.

A lo largo de este documento, presentaremos un análisis detallado de las causas del ausentismo laboral, así como las estrategias y actividades propuestas para abordar este desafío de manera integral. Esperamos que este plan sirva como un marco sólido para guiar nuestras acciones colectivas hacia la reducción del ausentismo laboral y la mejora del bienestar de los trabajadores.

Antecedentes

El ausentismo laboral afecta la productividad de las operaciones mineras, cuando los colaboradores administrativos y operativos se ausentan, generan retrasos en la ejecución de tareas y proyectos, lo cual resulta en pérdidas económicas para la empresa. Además, el ausentismo tiene implicaciones en la seguridad del área minera, creando así carga de trabajo para los colaboradores, lo que aumenta el riesgo de accidentes y lesiones laborales.

En el caso de la empresa minera "MINER B.A GROUP", en el año 2023 esta problemática se ha visibilizado dramáticamente debido a que los colaboradores persisten con su falta de generando pérdidas significativas de productividad

Justificación de la propuesta

El ausentismo laboral es un problema común en todas las empresas y la industria minera no es una excepción, esta problemática puede tener un impacto significativo en la empresa donde se genera esto puede ser causado por una serie de factores, enfermedades, accidentes laborales y falta de motivación.

También esta problemática repercute de manera negativa en los colaboradores de la empresa, la cual les provoca ansiedad, problemas económicos y estrés. Se considera importante que la empresa minera "MINER B.A GROUP", implemente un plan integral para disminuir el ausentismo laboral dentro de ella por qué mejora la producción actividad, reduce costos promueve un buen clima laboral y previene enfermedades y accidentes, al tratar este problema de manera estratégica la empresa podrá beneficiarse el máximo de su talento humano y garantizar un buen entorno de trabajo.

El ausentismo laboral afecta la productividad de las operaciones mineras, cuando los colaboradores administrativos y operativos se ausentan, generan retrasos en la ejecución de tareas y proyectos, lo cual resulta en pérdidas económicas para la empresa. Además, el ausentismo tiene implicaciones en la seguridad del área minera, creando así carga de trabajo para los colaboradores, lo que aumenta el riesgo de accidentes y lesiones laborales.

Análisis de la situación

Identificación de las causas principales del ausentismo laboral

Esta problemática que se detectó dentro de la empresa minera fue clave para desarrollar el plan de propuesta, para poder identificar cuáles son las principales causas para que los colaboradores administrativos y operativos falten a su lugar de trabajo, se realizó una encuesta exclusiva para el Trabajador Social y los trabajadores de la empresa, en la cual las principales causas por las que estos se ausentan de sus labores han sido por

causas familiares, salud y personales por lo que es importante diseñar buenas estrategias y actividades.

Análisis de los impactos del ausentismo en la productividad, seguridad y bienestar de los trabajadores.

El ausentismo laboral puede tener impactos significativos en la productividad, seguridad y bienestar de los trabajadores en una empresa minera. Aquí hay un análisis detallado de estos impactos:

Productividad:

Disminución de la capacidad de producción, cuando los empleados faltan al trabajo, puede resultar en una reducción de la fuerza laboral disponible para llevar a cabo las operaciones mineras, lo que puede conducir a retrasos en la producción y pérdida de eficiencia.

Interrupción de procesos y proyectos, la ausencia de trabajadores clave puede interrumpir la continuidad de los procesos de trabajo y proyectos en curso, lo que puede afectar la ejecución oportuna de las actividades planificadas.

Seguridad:

Aumento del riesgo de accidentes, la falta de personal puede aumentar la carga de trabajo para los empleados presentes, lo que puede resultar en fatiga, falta de atención y aumento del riesgo de accidentes laborales.

Cumplimiento deficiente de los protocolos de seguridad, la ausencia de trabajadores puede afectar la capacidad de la empresa para cumplir con los estándares de seguridad establecidos, lo que puede aumentar el riesgo de incidentes y lesiones en el lugar de trabajo.

Bienestar de los trabajadores:

Mayor estrés y carga de trabajo, los empleados que cubren las ausencias de sus colegas pueden experimentar mayores niveles de estrés y carga de trabajo, lo que puede afectar negativamente su salud física y mental.

Disminución del compromiso y la satisfacción laboral, la falta de recursos humanos adecuados puede generar frustración y desmotivación entre los trabajadores, lo que puede afectar su compromiso con el trabajo y su satisfacción laboral.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

Diseñar un plan integral a través del análisis de la situación actual y los recursos con los que cuenta la empresa para prevenir riesgos laborales de los colaboradores y disminuir el ausentismo laboral de la empresa minera "MINER B.A GROUP".

Objetivos Específicos

- Capacitar a los colaboradores de la empresa "MINER.BA GROUP" sobre temas de ausentismo laboral sus sanciones y repercusiones, mediante charlas mensuales con propósito de que obtengan un pleno conocimiento de los procesos a seguir.
- Revisar los protocolos de la empresa "MINER B.A GROUP", sobre el ausentismo laboral para así mejorar las directrices en beneficio de los trabajadores.
- Realizar charlas de promoción de beneficios del IESS a los colaboradores de la empresa "MINER B.A GROUP".

Componentes estructurales

Modelo de Intervención Profesional

Modelo centrado en la tarea.

Este modelo es de una intervención de corta duración, está enfocado a la resolución de problemas, este modelo plantea realizar y desarrollar tareas involucradas en resolver los problemas de los usuarios más no con el diagnóstico del trabajador social, se basa en que la persona identifica el problema a trabajar. (Bustos Villarroel , 2014)

En el caso del ausentismo laboral, el modelo centrado en la tarea está vinculado con la ausencia del colaborador a su lugar de trabajo por motivos de salud, problemas familiares y personales, es inevitable que los colaboradores se ausenten por estos motivos antes mencionados. Este modelo se centra en ayudar a minimizar este efecto adverso en la productividad y el bienestar general del equipo. Los modelos centrados en las tareas

son instrumentos necesarios para reducir esta problemática del ausentismo laboral, implementar estos modelos con flexibilidad y sensibilidad nos ayuda a crear un ambiente laboral mucho más comprensivo y productivo, a la vez apoyando el bienestar de todos los trabajadores.

Institución ejecutora de la propuesta

Empresa minera "MINER B.A GROUP" ubicada en el cantón Zaruma.

Responsables de la ejecución de la propuesta

Estudiantes: Jazmary Duran Calle y Dayanna Quezada Molina

Beneficiario de la propuesta

Los colaboradores administrativos, operativos y la empresa "MINER B.A GROUP".

Planificación Operativa

Para la creación de este plan integral para reducir el ausentismo laboral en empresas mineras se llevaron a cabo encuestas a los colaboradores administrativos operativos y el trabajador social de la empresa, la cual fueron muy necesarias porque se llegó con esta importante propuesta a través de los resultados obtenidos.

Este plan integral se lo realiza con el objetivo de reducir significativamente esta problemática que es el ausentismo laboral en esta empresa minera, para así mejorar el bienestar de los colaboradores administrativos y operativos, la productividad y así mismo la rentabilidad en la empresa. Por ello se tomó la decisión de crear un plan integral para reducir esta problemática antes mencionada y el propósito de ello es mejorar la salud y el bienestar de todos los trabajadores y aumentar la eficiencia dentro del lugar de trabajo.

Control de asistencia diaria para reducir el ausentismo laboral de los trabajadores en la empresa.

El objetivo de este control de asistencia diaria del personal de la empresa es supervisar la asistencia e inasistencia por parte de los colaboradores administrativos y operativos de la empresa y así mismo asegurar su bienestar y seguridad, monitorear su productividad y así mismo cumplir con los protocolos de trabajo que se les establece.

Además, el control diario puede ayudar a identificar y abordar cualquier problema o riesgo potencial antes de que se convierta en incidentes mayores.

CONTROL DE ASISTENCIA DIARIA DEL PERSONAL							
Nombre Apellido	C.I	Cargo	Motivo	Asistencia		Fecha	Observación
				SI	NO		
Edinson Armijos	0707083358	Trabajador de campo	Cita Medica		X	13/02/2024	Cita médica, medicina general.
Pedro Torres	0705678901	Trabajador de campo		X		13/02/2024	
Ariel Maldonado	0750689309	Ayudante de mantenimiento		X		13/02/2024	
Byron Quezada	0705789196	Asistente de mecánica		X		13/02/2024	
Marco López	0706312962	Trabajador de campo	Paternidad		X	13/02/2024	Permiso de paternidad

Estrategias para prevenir el ausentismo laboral

1. Promoción del bienestar y la salud:

Programas de salud: Implementación de programas de promoción de la salud física y mental, incluyendo:

Charlas informativas: Nutrición, manejo del estrés, prevención de enfermedades.

Actividades físicas: Gimnasio en la empresa, clases de yoga, descuentos en centros deportivos.

Atención psicológica: Acceso a psicólogos y programas de apoyo emocional.

Mejorar del ambiente de trabajo:

Iluminación adecuada, ventilación, ergonomía.

Espacios de descanso y esparcimiento.

Reducción del ruido y la contaminación.

2. Fortalecimiento de la cultura organizacional:

Comunicación efectiva: Implementar canales de comunicación transparentes, bidireccionales y así también implementar un buzón de quejas y sugerencias.

Reconocimiento y valoración: Implementar un sistema de reconocimiento al buen desempeño y a la asistencia puntual.

Trabajo en equipo: Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los trabajadores.

Clima laboral positivo: Promover un ambiente de trabajo positivo, basado en el respeto, la confianza y la colaboración.

3. Optimización de la gestión de recursos humanos:

Capacitación y desarrollo: Ofrecer programas de capacitación y desarrollo para los trabajadores, enfocados en:

Habilidades técnicas.

Habilidades blandas (comunicación, liderazgo, resolución de conflictos).

Desarrollo personal y profesional.

Conciliación laboral y familiar: Ofrecer programas de apoyo a la conciliación laboral y familiar, como, por ejemplo:

Permisos por maternidad/paternidad.

Actividades a realizar para mejorar la problemática en la empresa

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	META
<p>Diseñar un plan integral a través del análisis de la situación actual y los recursos con los que cuenta la empresa para prevenir riesgos laborales de los colaboradores y disminuir el ausentismo laboral de la empresa minera "MINER B.A GROUP".</p>	<p>Trabajar conjuntamente con el área de seguridad y salud ocupacional, y el IESS para que se realicen exámenes y chequeos generales trimestrales.</p>	<p>Cumplir con el control de vigilancia de salud de los colaboradores.</p>
	<p>Colaborar con los psicólogos del área de seguridad y salud ocupacional para dar atención psicológica a los trabajadores de la empresa y que ellos puedan acceder a programas de apoyo.</p>	<p>Con la finalidad de cuidar su salud mental para que controlen el estrés y aumentar su nivel de energía.</p>
	<p>Sugerir que se realice un espacio recreativo para deporte.</p>	<p>Para que se diviertan entre compañeros de trabajo, fomentar lazos de amistad y así salir de su rutina diaria.</p>
	<p>Realizar campeonatos deportivos dentro de la empresa.</p>	<p>A fin de que ellos puedan desestresarse y así realizar actividad física.</p>
	<p>Dar charlas informativas a los trabajadores acerca de la importancia de la nutrición, valores, como manejar el estrés y cómo prevenir enfermedades.</p>	<p>Con la intención de que los colaboradores conozcan estos importantes temas y los pongan en práctica en su vida laboral y diaria.</p>
	<p>Promover el valor del empleado en la empresa.</p>	<p>Al fomentar el reconocimiento y el aprecio entre los empleados, se aumenta el bienestar, la satisfacción y el rendimiento de los .</p>

Recursos logísticos

Presupuesto (recursos, materiales, humanos, financiamiento...)

Para desarrollar la presente investigación se requerirá de los siguientes recursos:

Recursos Humanos

El talento humano, es fundamental para el logro de cualquier actividad, por lo que es demasiado importante la presencia de las siguientes personas:

- Autoras: Dayanna Quezada, Jazmary Duran
- Licenciado: Richard Jasmany Duran Camacho
- Colaboradores administrativos de Seguridad y Salud Ocupacional

Recursos Físicos

Es importante la presencia de espacios que permitan el avance del plan de intervención, la cual son los siguientes:

- Empresa minera "MINER B.A GROUP"
- Biblioteca de la Universidad Técnica de Machala
- Área de Seguridad y Salud Ocupacional

Recursos Materiales

Los materiales que se necesitaran para nuestro plan de intervención son:

- Computador
- Impresiones
- Internet
- Lapiceros

Recursos Económicos

Se estima un presupuesto, que se requerirá para la ejecución del plan de intervención, tales como la movilización, impresiones, internet y comida.

RECURSOS ECONOMICOS		
RUBROS	DESCRIPCION	COSTO TOTAL
movilización	Tarifa de buses y taxis	30\$
impresiones	A color	3\$
internet	Recargas para activar megas	6\$
comida	Almuerzos y snacks	15\$

Conclusiones

La implementación de un Plan Integral para disminuir el ausentismo laboral en la empresa minera "MINER B.A GROUP", es importante para alcanzar un ambiente de trabajo saludable, productivo y seguro. Este plan fue diseñado de forma estratégica, tomando en cuenta las características específicas de la empresa y su fuerza laboral. Un plan bien diseñado y ejecutado puede generar un impacto positivo en la productividad, la seguridad, la salud y el bienestar general de los colaboradores operativos y administrativos. Es importante recordar que el éxito del plan depende del esfuerzo conjunto de la empresa y sus trabajadores, la colaboración, la comunicación y el compromiso son claves para lograr un ambiente de trabajo saludable y productivo. A través de estrategias que aborden tanto los factores físicos como psicosociales que pueden influir en la ausencia laboral, se puede lograr un ambiente laboral más saludable y motivador. Al fomentar la prevención de enfermedades, promover la conciencia sobre la importancia de la salud y el bienestar, y brindar apoyo tanto a nivel individual como organizacional, se puede reducir significativamente el ausentismo laboral.

Por último, un plan integral que combine medidas preventivas, de apoyo y de mejora del entorno laboral puede tener un impacto positivo en la reducción del ausentismo laboral en una empresa minera, generando beneficios tanto para los trabajadores como para la organización en su conjunto.

Anexo 4. Memoria Fotográfica

