



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLITICAS Y CIENCIAS  
SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

TEMA:

Ausentismo Laboral en la Central Gonzalo Zevallos de la Unidad de  
Negocios Electroguayas

Previa la obtención del Título

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

ELABORADO POR:

AMARILIS DEL ROSARIO ZAMBRANO PUA

GUAYAQUIL, ENERO DE 2013



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Sra. Amarilis del Rosario Zambrano Púa, como requerimiento parcial para la obtención del título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL.

Guayaquil, Enero de 2013

Lcda. Tania González  
DIRECTORA DEL PROYECTO

Lcda. Patricia Quintero Estrada, Mgs.

REVISOR DE CONTENIDO

Lcda. Sandra Mendoza Vera  
DIRECTORA DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## TRABAJO SOCIAL

### DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

**ZAMBRANO PUA AMARILIS DEL ROSARIO**

#### DECLARO QUE:

El proyecto de grado denominado “**Ausentismo Laboral en la Central Gonzalo Zevallos de la Unidad de Negocios Electroguayas**”, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Guayaquil, Enero del 2013

EL AUTOR

ZAMBRANO PUA AMARILIS DEL ROSARIO



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

### AUTORIZACIÓN

Yo, **ZAMBRANO PUA AMARILIS DEL ROSARIO**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación, en la biblioteca de la institución del proyecto titulado: “**Ausentismo Laboral en la Central Gonzalo Zevallos de la Unidad de Negocios Electroguayas**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, Enero del 2013

EL AUTOR

**ZAMBRANO PUA AMARILIS DEL ROSARIO**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## DEDICATORIA

El producto de esta tesis, tiene varios gestores, que no puedo dejar pasar sin hacer una mención especial, a mi familia quienes han sido un pilar fundamental, con la colaboración del estímulo, empuje y tiempo que me dieron para llegar a culminar esta etapa de mi vida. A los directivos de la empresa por la colaboración en la información obtenida. A la directora y catedráticos que cada día nos recordaban el valor y coraje del término del deber cumplido, sin contar el tiempo en que se obtenga.

Par ellos mi gran esfuerzo.

## INDICE

<b>Dedicatoria.....</b>	<b>05</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>07</b>
<b>Justificación.....</b>	<b>08-09</b>
<b>Título del Proyecto.....</b>	<b>10</b>
<b>Reseña Histórica de la Unidad de Negocio.....</b>	<b>11-14</b>
<b>Organigrama Institucional.....</b>	<b>15</b>
<b>Diagnóstico del problema.....</b>	<b>16-18</b>
<b>Fundamentación.....</b>	<b>19-24</b>
<b>Marco Teórico.....</b>	<b>25-26</b>
<b>Descriptores del problema.....</b>	<b>27</b>
<b>Factores.....</b>	<b>27-30</b>
<b>Efectos.....</b>	<b>31-32</b>
<b>Grupo Objetivo.....</b>	<b>32-34</b>
<b>Descripción de Estrategia del Proyecto.....</b>	<b>34-35</b>
<b>Análisis de Impactos.....</b>	<b>36-37</b>
<b>Plan de Acción.....</b>	<b>38</b>
<b>Cronograma del Proyecto.....</b>	<b>39</b>
<b>Matriz de Marco Lógico.....</b>	<b>40</b>
<b>Análisis de Sostenibilidad del Proyecto.....</b>	<b>41</b>
<b>Presupuesto.....</b>	<b>42</b>
<b>Sistema de Gestión.....</b>	<b>42-43</b>
<b>Organigrama del Proyecto.....</b>	<b>44</b>
<b>Flujo grama del Proyecto.....</b>	<b>45-46</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>47</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>48</b>

## INTRODUCCION

La presentación de este proyecto, tiene una connotación como estudiante de trabajo social. La Universidad Católica "Santiago de Guayaquil" tiene como misión entregar al país profesionales competentes, socialmente responsable para el desarrollo sustentable de la empresa donde se labore y por ende del país. Siendo uno de los motivos enfocarnos en un tema donde podamos aportar con nuestro quehacer profesional, gestionar e intervenir de una manera técnica aplicando metodología que permitan superar el ausentismo laboral que afecta a la Central Gonzalo Zevallos de la ciudad de Guayaquil y al desarrollar programas y proyectos para mejorar este absentismo, lo haremos de una manera que se cumpla con los objetivos de la empresa basados en los objetivos general del país con el Plan Nacional del Buen Vivir, que nos permite ver hacia donde marcha el país y hacia donde debemos conducir a la clase trabajadora.

**El Objetivo 6 del Plan Nacional del Buen Vivir dice:** "Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de forma".

En calidad de trabajadora social, se ha presentado un proyecto para disminuir el ausentismo laboral, considerando la premisa de éste objetivo, cumpliendo con los parámetros de estabilidad laboral, con un trato justo, un salario digno para que la familia pueda tener oportunidades de progreso y un personal estimulado hacia la participación y colaboración en el desarrollo de las actividades.

El trabajo constituye la columna vertebral de la sociedad y fundamental en la vida de las personas y la familia. La constitución ecuatoriana reconoce al trabajo como un derecho, la propuesta, del proyecto para mejorar el ausentismo laboral de los trabajadores de la Central Gonzalo Zevallos se ha socializado para obtener como resultado una clase trabajadora dignificada en su puesto de trabajo, con ideales, hacia una misión y visión de la empresa, que las dos fuerzas caminen por un sendero donde predomine la igualdad de condiciones con equidad de reparto de un salario digno y un

Respeto hacia la clase trabajadora y ésta a la sociedad que se debe, se pretende orientar al personal en especial a los 240 empleados, cada trabajador ubicado en el tiempo y en el espacio que le pertenece dentro de la empresa, empoderados de una mística de trabajo que permita el crecimiento individual, dentro de un marco de buenas relaciones y actitud, para cumplir no solo con los objetivos de la empresa, sino del Plan Nacional del Buen Vivir, planteado en esta constitución. El proyecto consta de doce capítulos donde se trasmite una historia de la central en estudio, un diagnóstico obtenido de información que se genera mensualmente, con un marco teórico, basado en la teoría sistémica, un marco legal respaldado por la constitución, derechos laborales, ley de seguridad social, se observa claramente el problema con causas, efectos e impactos a nivel social económico y ambiental. Se ha elaborado un compendio de datos de fuentes de la misma clase trabajadora quienes sienten la necesidad de ser escuchados. El proyecto y programa planteado esperamos que sea de utilidad para futuras consultas de otros compañeros y la oportunidad de aplicarlo dentro de las mismas instalaciones de la empresa.

### **Justificación:**

Con las nuevas reformas del Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social, la Resolución 390 en Seguridad y Salud en el trabajo, Ministerio de Relaciones laborales, el estado comienza a preocuparse por mejorar la situación laboral, en el año 2009 se crea el PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR, con objetivos claros y concisos con el fin de mejorar la calidad de vida del pueblo ecuatoriano. La presentación de este trabajo se basa en el ausentismo laboral de la Central Térmica “Gonzalo Zevallos” el proyecto está orientado a mejorar este ausentismos basado en el precepto del objetivo 6 donde propone garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de forma. Aplicando éste objetivo, estamos fortaleciendo los siguientes objetivos.



**Objetivo 2 que menciona:** Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Mediante la capacitación y perfeccionamiento de los puestos de trabajo, brindando oportunidad a que los trabajadores terminen sus carreras a nivel profesional y la promoción interna dentro del organigrama, damos un paso en firme al cumplimiento del objetivo.

**Objetivo 3 que enuncia:** Mejorar la calidad de vida de la población

Las personas que cuentan con un trabajo, tienen la oportunidad de mejorar la calidad de vida de la familia y más si éste trabajador cuenta con la intervención de una profesional en trabajo social, que le brinda la empresa, la calidad va a ser meta superada.

**Objetivo 11 que dice:** Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.

Porque al tener un salario digno, estabilidad laboral, capacitación constante, vamos a mejorar el estándar de vida del grupo familiar y si multiplicamos por el número de trabajadores tenemos una sociedad con un proyecto sostenible de vida y bienestar.

Con el desarrollo de este proyecto, estamos unificando objetivo empresarial con los objetivos del país y como resultado tendremos personal tecnificado, queriendo llegar a la excelencia.

**Misión de la Carrera de Trabajo Social:**

Formar profesionales en Trabajo social y Desarrollo Humano con un pensamiento crítico e identificado con el compromiso ético político de potenciar dinámicas de inclusión social y de emancipación de desigualdades de personas y grupos históricamente discriminados, a través del desarrollo de una actitud investigativa y de sólidos conocimientos en la gestión de servicios sociales, la formulación de política pública, la gestión de derecho en territorio.

## **1.- Título del Proyecto**

Ausentismo Laboral de los Trabajadores de la Central Térmica

Gonzalo Zevallos

## **2. Datos del contexto: grupo/sector/institución**

La Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP, empresa pública, estratégica, generadora de electricidad con cuatro agencias ubicada en la ciudad de Guayaquil y una de ellas en la Provincia de Santa Elena.

### **2.1 Organización Ejecutora**

Se denomina Unidad de Negocios Electroguayas, y sus agencias conocidas como Centrales, para efecto de esta presentación vamos a enunciar a la Central Térmica Gonzalo Zevallos

### **2.2 Ubicación del Proyecto:**

Provincia: Guayas  
Cantón: Guayaquil  
Parroquia: Tarqui  
Sector: Nor Oeste  
Dirección: Km 71/2 vía La Costa  
Teléfono: 2870000

### **2.3 Duración del proyecto**

Vamos a realizar un proyecto en el lapso de 12 meses

### **2.4 Período**

Comprendido de Octubre del 2011 a Octubre del 2012

### **2.5 Razón social de la organización**

CELEC EP. Unidad de Negocios Electroguayas

### **2.6 Reseña Histórica**

Para hablar acerca de la historia de la Unidad de Negocios Electroguayas, nos vamos a documentar del archivo de internet. [Electroguayas.com.ec](http://Electroguayas.com.ec), donde se menciona la historia completa desde sus inicios hasta lo que hoy es CELEC EP

“Como parte del proyecto de reestructuración del sector eléctrico, incluyendo la terminación de la vida jurídica del Instituto Ecuatoriano de Electrificación – INECEL, se creó la empresa Electroguayas S.A., la cual se constituyó el 13 de Enero de 1999, según Escritura Pública otorgada ante el Notario Vigésimo Octavo del Cantón Quito e inscrita en el Registro Mercantil del Cantón Guayaquil el día 29 de Enero de 1999, y cuyo único accionista era el Fondo de Solidaridad. Electroguayas S.A. obtuvo el contrato de concesión, otorgado por el CONELEC, para la generación de energía eléctrica a nivel nacional. La Unidad de Negocio ELECTROGUAYAS dedicada a la generación de energía eléctrica, establece su compromiso de mejorar continuamente sus procesos y la eficacia de su sistema de gestión de calidad, cumpliendo con los requisitos del cliente, las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, dentro del marco de referencia de la Norma Internacional ISO 9001:2008, con el aporte de su talento humano competente y efectivamente informado.

La Unidad de Negocio Electro guayas es una Unidad de Negocio, que se dedica a producir energía eléctrica para el Sistema Eléctrico nacional, en forma confiable y a buen precio, garantizando la calidad y disponibilidad permanente del servicio. Cuenta con una capacidad instalada de 544 MW, constituyendo la empresa de generación termoeléctrica más grande del país, conformada por cuatro centrales de generación ubicadas estratégicamente en la ciudad de Guayaquil. Adicionalmente se pondrá en servicio la nueva Central Térmica Santa Elena de 130 MW de potencia instalada junto a la Subestación Santa Elena, en la provincia del mismo nombre. Debido a los cambios en la política de manejo del sector eléctrico, bajo las directrices de la Presidencia de la República, en febrero de 2009 ELECTROGUAYAS S.A, al igual que las otras empresas generadoras y el transmisor del ex Fondo de Solidaridad, se integraron en una sola empresa anónima, CELEC S.A. para mejorar las condiciones administrativas y de operación de las unidades de generación de propiedad del estado ecuatoriano. Fue así que empezó la tarea de trabajar mancomunadamente buscando la mejora de las condiciones del sector eléctrico nacional, concluyendo en la integración como empresa pública de CELEC EP el 14 de enero del 2010”

La Corporación continúa laborando con cuatro Centrales: Ing. Gonzalo Zevallos, Dr. Enrique García, Trinitaria y la recientemente creada Santa Elena en la Prov. Del mismo nombre. Para aplicación del tema hemos escogido la Central Gonzalo Zevallos por tener el mayor número de personal.

“La Central Térmica Ingeniero Gonzalo Zevallos Guzmán fue construida por la firma japonesa Mitsubishi Corporation a partir del 10 de enero de 1976 e inaugurada en 1978. Para ese año, la Central Térmica Gonzalo Zevallos pasó a convertirse en una de las principales plantas de generación termoeléctrica instaladas en el Ecuador. El plan Maestro de Electrificación diseñado por el INECEL fue la base para

la creación, en 1978 empezó a operar con 66 técnicos. Su primer nombre fue: Central Térmica “Estero Salado” y posteriormente se la denominó Central Gonzalo Zevallos Guzmán, en homenaje a uno de los ingenieros impulsores de su construcción, que durante varios años actuó como fiscalizador, profesor de los nuevos técnicos y asesor en diferentes áreas de la construcción y montaje de la obra. Considerando su capacidad, esfuerzo, dedicación, y el valioso aporte que entregó al país, el Directorio de INECEL, en sesión efectuada el 25 de noviembre de 1982, resolvió imponer el nombre del eminente profesional Ingeniero Gonzalo Zevallos Guzmán, a la Central Térmica que hasta esa fecha se denominaba estero salado.

La Central termoeléctrica “Ing. Gonzalo Cevallos G.”, se encuentra ubicada en la provincia del Guayas, cantón Guayaquil, Parroquia Tarqui, en una extensión aproximada de 2 hectáreas y circuito bajo, los siguientes linderos. Por el norte, la terminal de gas de Petroecuador Km.7 vía a la costa, por el sur vía la Perimetral, por el este, las instalaciones de EMELEC y por el oeste, la terminal de residuo de Búnker y diésel de Petroecuador. *La central termoeléctrica “Ing. Gonzalo Cevallos G.”*, forma parte de las unidades de generación del Sistema Nacional Interconectado, y está al anillo de transmisión de 220 Kv. Por medio de una línea doble de 138 Kv. A la Subestación Pascuales. Por otro lado, suministra energía a Guayaquil por medio de una barra doble de 69 Kv, que se interconecta con EMELEC y constituye una Unidad de reserva importante dentro de la zona occidental del Sistema Nacional Interconectado. Eléctricamente la central termoeléctrica “Gonzalo Zevallos”, se encuentra conectada al Sistema Nacional Interconectado y al Sistema Guayaquil”

**MISION:** Contribuir al buen vivir, produciendo energía eléctrica con alta disponibilidad y confiabilidad, propendiendo al mínimo costo, con altos estándares de calidad del servicio, minimizando el impacto ambiental y desarrollando una gestión empresarial efectiva con el aporte de su talento humano.

**VISION:** Ser la empresa pública líder que garantiza la soberanía eléctrica e impulsa el desarrollo del Ecuador.

### **VALORES**

Disciplina

Compromiso Trabajo en equipo

Integridad

Lealtad

Innovación

Responsabilidad social

## **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

Los objetivos estratégicos, discutidos y formulados para definir la dirección que la Corporación tomará para la consecución de su visión propuesta, fueron estructurados a las perspectivas del Mapa Estratégico, de acuerdo a las siguientes perspectivas: Desarrollo, Procesos, Financiera; clientes y comunidad.

A continuación se listan los objetivos estratégicos, organizados de acuerdo a las perspectivas del mapa estratégico a cual corresponden.

### **DIMENSION DE LA COMUNIDAD:**

Objetivo Estratégico 1: Lograr Unidades de Negocio abastecimiento eléctrico responsable que satisfaga las necesidades de la comunidad.

### **DIMENSION ECONOMICA / FINANCIERA:**

Objetivo Estratégico 2: Racionalizar los costos

Objetivo Estratégico 3: Incrementar los Ingresos

### **DIMENSION DE PROCESOS INTERNOS:**

Objetivo Estratégico 4: Asegurar la Sustentabilidad Financiera de CELEC EP

Objetivo Estratégico 5: Maximizar la disponibilidad y confiabilidad del sistema eléctrico nacional bajo estándares de calidad y eficiencia

Objetivo Estratégico 6: Incrementar la oferta del servicio eléctrico para abastecer la demanda y ampliar la cobertura, mejorando la reserva y cambiando la estructura de la Matriz Energética

### **DIMENSION DE DESARROLLO Y APRENDIZAJE:**

Objetivo Estratégico 7: Consolidar la gestión organizacional

Objetivo Estratégico 8: Desarrollar el Talento Humano

Objetivo Estratégico 9: Modernizar la Plataforma Tecnológica

Objetivo Estratégico 10: Preparar esquema para incorporar la Distribución

## **2.7 Estructura Organizacional**

Está dividida en tres fases:

Administrativa

Producción

Comercialización, Dirección y Staff

## ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



Reseña Histórica obtenida de intranet de la empresa.

### **3.-DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA**

La empresa cuenta con un departamento de Trabajo Social, donde laboran dos profesionales con diferentes programas. A nivel de empleados y otro de Responsabilidad Social Comunitario. Después de haber transcurrido un año de labores y comprobar el comportamiento de los empleados, uno de los principales problemas que fue identificado es el AUSENTISMO LABORAL, éste fenómeno que se puede apreciar en casi todas las empresas que no han logrado organizar o definir políticas institucionales que vayan regulando el buen uso del tiempo de la empresa.

Así tenemos una muestra representativa a partir del año 2012 tomando como base el mes de Enero a Abril/2012. Los frecuentes permisos son productos de varias causas:

- 1.- Calamidad Doméstica
- 2.- Descansos Médicos otorgados por el IESS
- 3.- Descansos otorgados por médico de la empresa
- 4.- Permisos Personales.

1.1.- Se entiende por Calamidad Doméstica emergencias de salud a nivel familiar (padres, mujer y/o marido, hijos). Por fallecimiento de familiares en primer, segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y/o por alguna emergencia dentro del grupo familiar descrito. La concesión de estos permisos está a cargo de las trabajadoras sociales y pueden ser hasta tres días.

2.1.- Descansos Médicos otorgados por el Instituto de Seguridad Social pueden ser por enfermedad general y/o por accidentes de trabajo.

3.1 La empresa cuenta con un departamento médico (medicina general y odontología) Estos dos médicos pueden otorgar permisos hasta por tres días laborales. Además abalizan permisos otorgados por médicos particulares por el tiempo establecido.

4.1.- Los permisos personales es cuando los solicitan para realizar asuntos personales, como su nombre lo indica, se procede al descuento de un día de labores en efectivo.

Cualquier sea la causa de la no presencia en el trabajo se lo toma como AUSENTISMO LABORAL. En ocasiones este ausentismo se convierte en problema porque se vuelven consecutivos y repetitivos con ciertos trabajadores, ven a este sistema de faltar al cumplimiento de las tareas encomendadas, como normal, como parte del derecho de los trabajadores y con el agravante que muchos desean justificar mediante mecanismos que no le represente una merma de sus ingresos económicos. Por lo que vamos a seleccionar dos aspectos que se dan con mayor frecuencia. Calamidad Doméstica y Descansos otorgados por el médico de la empresa y Seguro Social, ya que este último está respaldado por la Ley de Seguridad Social, donde menciona que los tres primeros días la empresa debe reconocer monetariamente el 100%. Durante los cuatro primeros meses del año, se pudo observar la presencia del fenómeno laboral, que se estaba dando en la Central Gonzalo Zevallos, esto es una secuela de años anteriores donde parece que si no se realiza un estudio de la problemática, estamos institucionalizando el AUSENTISMO LABORAL, todo lo ejecutado hasta el momento en la empresa conlleva a esa institucionalización. Si recurrimos a los libros y/o a diferentes autores se puede apreciar, como crece este fenómeno.

*Stephen Robbins*, dice: "El ausentismo es un aspecto importante considerar dentro de las empresas, es por ello que afirmamos que hay que planificar y desarrollar, que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados, creando una que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas"

El origen del ausentismo, coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen en la que, tomando al trabajador como unidad básica de un trabajo con inquietudes, expectativas, necesidades, habilidades y/o conocimientos. Este fenómeno se ha estudiado e investigado ya en múltiples ocasiones, sobre todo en los países desarrollados altamente industrializados, dentro de los que podemos mencionar a : Japón, Canadá y Estados Unidos. El ausentismo es un gasto para la empresa, en el hecho de que el trabajo asignado a un cargo dado no lo está realizando la persona a quien se la paga por ello cuando está ausente. Se puede decir que alguien más hace el trabajo cuando una persona está ausente. Sin embargo, eso no puede probarse, y las variaciones en cuanto a cómo las organizaciones lidian con el ausentismo son tan grandes que debemos tomar una posición consistente con el fin de tener una confiable.



“De acuerdo con la Encuesta Mundial de Ausentismo de Kronos (Kronos Global Absence Survey, por sus siglas en inglés), los trabajadores reportados ausentes en un rango de edad de 18 a 24 años, alrededor del 51% admite haber mentido en el motivo de su ausencia, mientras que los trabajadores con un rango de edad de 45 a 64 años sólo el 20% fingió la causa”.

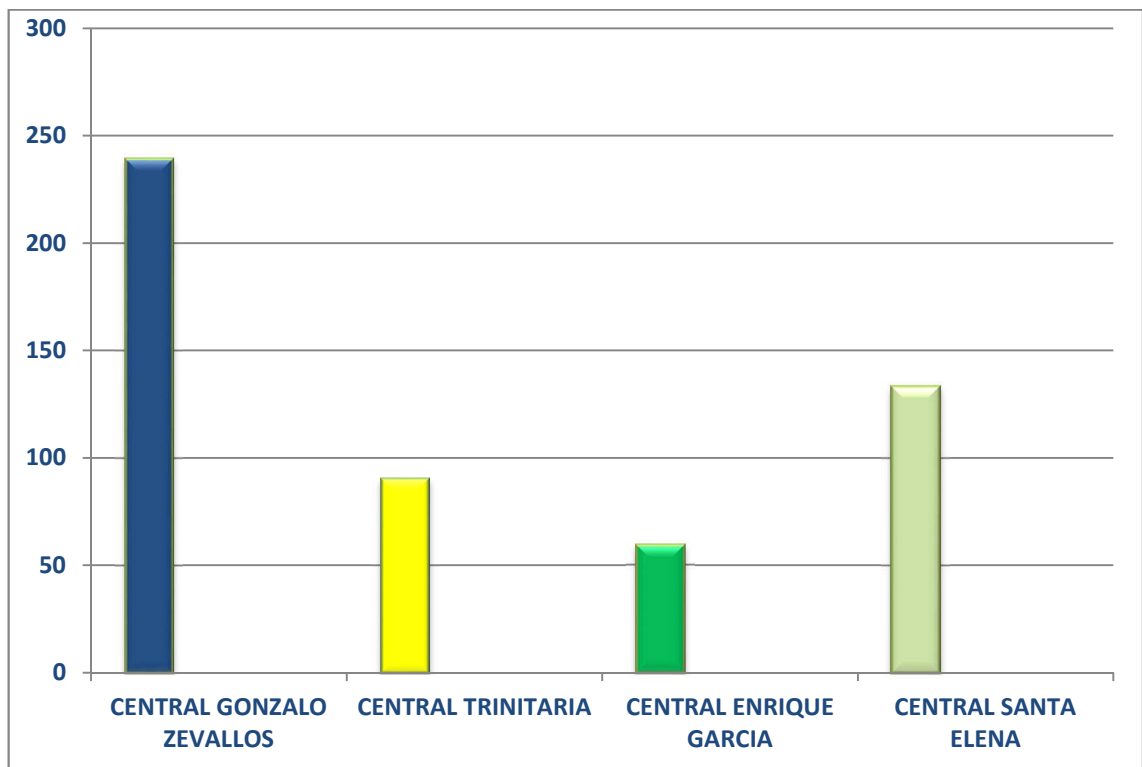
“El ausentismo a nivel laboral se vuelve más frecuente. Cuando un trabajador llega por primera vez a la empresa, éste demuestra interés y pone mucho énfasis en el aprendizaje de las tareas, pero este joven sabe llegar con problemas o es recién casado o está terminando sus estudios y por cumplir sus metas comienza a evadir responsabilidades laborales, utilizando mentiras para dejar abandonado su puesto de trabajo y no perderlo, en cambio la población adulta con mayor experiencia dentro del ámbito laboral, tratan de cumplir su horario, pero algunos no conservan la energía de tener una buena salud y se ven en la necesidad de acudir a los centros médicos, pero para no perder sus puestos de trabajo por la edad que tienen se esfuerzan por tener una asistencia regular, ésta ambivalencia, se refleja cada día con mayor proporción que hacen que no solo una empresa sufra de éste fenómeno sino que la gran parte de ellas se vean afectadas. Por este motivo el Ecuador, no se escapa de las estadísticas del ausentismo laboral no solo las empresas productivas pierden económicamente con los remplazos de los trabajadores ausentes, sino las pequeñas industrias, los pequeños negocios, los que realizan trabajos de oficina que apoyan a un jefe, médico, o en los estudios jurídicos, en el día la pérdida puede resultar sustancial ya que deja de hacer trámites que representan un alto costo y es pérdida para la empresa y/o consultorio jurídico, médico etc.

#### **4. Fundamentación**

La empresa hasta la presente fecha cuenta con 521 empleados distribuidos en cuatro Centrales, tres de ellas ubicadas en la ciudad de Guayaquil, entre la que se encuentra la Central Gonzalo Zevallos objeto de estudio con 240 empleados y una en la Provincia de Santa Elena. La principal actividad es generar energía eléctrica, por la condición de ser de alto riesgo y estratégica,

el personal que labora debe tener la característica de técnicos en el área eléctrica y mecánica. El 90% son profesionales en diferentes ramas como: Ingenieros mecánicos, eléctricos y el 10% son profesionales en otras ramas que es de interés para la empresa como: Doctores en Medicina General, Ocupacional, Odontología, Trabajadoras Sociales, Ing. Comerciales, Ing. Industrial, Ing. En Salud Ambiental, Bachilleres Técnicos, guardias de seguridad y Misceláneos. La planta está dividida por áreas así tenemos: operaciones, mantenimiento, mito eléctricos, seguridad industrial, gestión ambiental y Talento Humano, Contabilidad, Bienes, Bodega, Trabajo Social, Servicios Generales (éstos últimos considerados administrativos). El área de operación, mecánica y eléctricos, tiene turnos rotativos, la central trabaja las 24 horas. Los turnos son de ocho horas diarias. El área administrativa labora en un horario fijo de 08h00 a 17h00 de lunes a viernes con excepción cuando se acogen a un trabajo extra con horario extraordinario sujeto a remuneración. Misceláneos: Se conoce al personal que realiza varias actividades como: limpieza, mensajería, distribución de documentos etc.

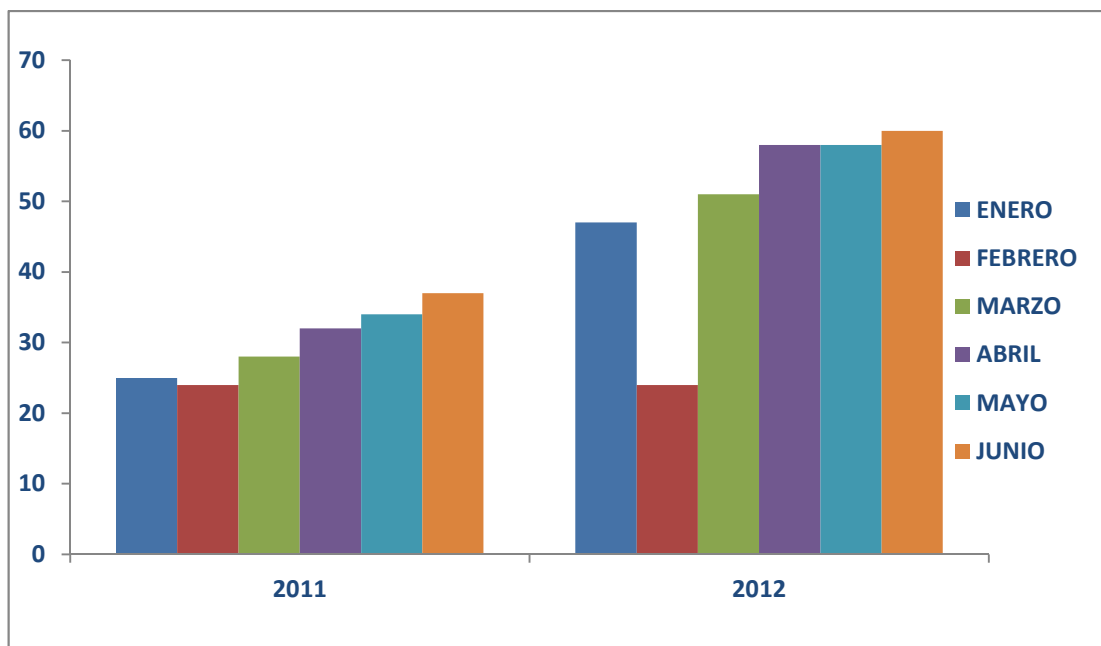
En el siguiente cuadro se demuestra la distribución del personal por centrales, por lo que se selecciona la central con mayor cantidad de empleados y donde más se refleja el ausentismo laboral



## PROMEDIO DE AUSENTISMO LABORAL EN ELECTROGUAYAS 2012

Como podemos observar, las estadísticas que se presentan en el cuadro de abajo, podemos comparar la situación que estaba sucediendo en dos períodos diferentes pero con una relación de tiempo y con el mismo número de personal que era de 240. Hemos tomado como base los datos emitidos los seis primeros meses del año 2012 en comparación con el ausentismo del año 2011 y es fácil apreciación ver el incremento mensual que se estaba dando en la Central Gonzalo Zevallos. Para Enero del 2012 ya tenemos un 19.58% en relación a Enero del 2011 con una pequeña tendencia a la baja con el 11.13% en el mes de Febrero, pero en el mes de Marzo toma impulso el ausentismo y aumenta al 21.25% y en el mes de Abril sigue con la misma tendencia del incremento al 24.16%, en Mayo se mantiene con el 24.16 pero

en el mes de Junio sube al 25% siendo datos alarmantes ya que el incremento mensual es notable siendo objeto de investigación éste fenómeno. Por medio de estas estadísticas, se ha seleccionado la Central Gonzalo Zevallos, por tener el mayor número de empleados y porque el ausentismo se va incrementado en relación a las otras centrales.



En entrevista sostenida con las dos Doctoras de la Central, manifestaron que, el personal que opera en las Centrales especialmente en la Gonzalo Zevallos se trata de personal que oscilan entre los 25 a 65 años e incluso hay un 10% de personal que llegan a los 70 años, empleados que por la edad cronológica deben tener un control mensual no solo con una especialidad si no con diversas especialidades. Personal que a veces mensualmente se acogen a descansos médicos, justificando por la edad que tienen. El uso continuo de médicos particulares, hacen que se incremente el ausentismo por salud, me veo en la necesidad de justificar y avalar éstos certificados cuando son de tres días manifiesta la médico de medicina general.

Consultando con Jefe Administrativa, menciona, estar consciente que la presencia de personal adulto es parte de los problemas, pero ella opina que si se logra organizar a los trabajadores de una manera que asistan a sus

consultas para mantener un control y esto signifique ausencias por periodos no superior a tres o cuatro horas es buen camino. Pero de igual manera estarían ausentes por el tiempo estimado en esta entrevista. También manifiesta que no es un problema reciente, sino que ha sido sostenido por algunos años, anteriormente amparados por un sindicato, representando un duro papel solucionar a corto plazo este problema. Algunos trabajadores se acogen a las vacaciones pero de manera desorganizada, complicando de igual manera el funcionamiento normal de la empresa. Además tenemos que valorar la pérdida económica de la empresa, si nosotros representamos el valor hora con un empleado que percibe un sueldo de \$ 500(considerando el valor más bajo de la empresa) a nivel de operadores, es un puesto que no se puede dejar abandonado, o sea que, los trabajadores que faltan representan doble pérdida para la empresa ya que deben ser remplazados por el tiempo de ausencia de éstas personas. También tenemos el ausentismo por personal que solicita permiso personal, al cual no lo podemos negar, porque siempre encuentran justificaciones, o lo obtienen por medio del descuento de un día de sus labores.

Según entrevista con algunos empleados, considerando los de mayor constancia en sus ausencias, reconocen que tiene citas médicas repetidas pero que requieren de esa atención, que ya no depende de ellos, porque está en juego la salud y lo único que hacen es pedir permiso para recibir ésta atención, sin embargo, aparte de tener descansos médicos continuos, manifiestan que también, tienen una familia por quien velar y no las pueden dejar abandonados, si se presentan emergencias a nivel familiar deben estar prestos el tiempo que lo requieran, en estas ocasiones se acogen al beneficio de permisos por calamidad doméstica o solicitan uno o dos días de vacaciones.

Se selecciona a seis empleados de sexo masculino que no asistieron a laborar la tercera semana de Abril para realizar una visita domiciliaria y conocer los problemas que le impiden tener un ritmo normal de asistencia laboral. Se

encontró a empleados que efectivamente se encuentran delicados de salud, pero no por malestar de su organismos o por padecer alguna enfermedad crónica, tres tuvieron problemas con traumatismos a consecuencia de golpes recibidos a nivel de tobillo y/o dedos de los pies, porque los fines de semana se dedican a practicar deporte (indor football) y a consecuencia de ello, se lesionan y recibieron atención médica el día Lunes, cuando empieza la semana, por lo tanto no asisten ese día, dependiendo del diagnóstico médico va el tiempo de descanso, uno de ellos tiene un descanso de 15 días. Dos fueron por consumo excesivo de alcohol, de igual manera el Lunes tuvo un problema cardio vascular, solicita atención médica en la empresa pero su problema fue remitido al IESS, solo un caso presentaba una gastritis crónica. Los trabajadores seleccionados fueron escogidos por departamentos, así tenemos dos a nivel administrativo (archivos y bodega) dos del área operativo y dos del área de mantenimiento. Todos fueron del sexo masculino y sus edades oscilan entre 35 a 55 años. Las políticas analizadas son las siguientes

- Trabajo a tiempo parcial
- Excedencia para cuidar a hijos o padres
- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas
- Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar

El ausentismo laboral es un fenómeno antiguo, generalizado que afecta en mayor o menor grado a las empresas, es la muestra de lo que es o puede ser un trabajador ante una empresa que los acoge con el único fin de que desarrolle actividades dentro de un contexto de armonía y colaboración, sin embargo muchos trabajadores no ven a la empresa dentro de ese contexto, dependiendo del nivel cultural donde se ha formado, grado de responsabilidad hace que a veces el comportamiento dentro de ella trascienda a tal grado que ocasiona inconvenientes, no solo a nivel organizacional sino entre compañeros y los más doloroso, es que da a conocer conductas que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización; el trabajador refleja frustración e incomprensión en el desarrollo de las actividades, para la empresa superar este estado, implica adiestramiento de nuevo personal, la realización de

horas extraordinarias de trabajo, cubrimiento de unos costos en pago de horas extras o turnos extraordinarios, además de posibles pérdidas en la producción o en la prestación de un servicio, molestias e incomodidades en el grupo de trabajo que por causa de la ausencia laboral de uno o unos de sus compañeros deben de ejecutar labores no propias dentro de su rol.

“María de la Luz Balderas Pedrero” dice: El ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra. Diversos estudios acerca del ausentismo laboral han concluido que las principales causas del ausentismo son las enfermedades respiratorias, licor, drogas, vida nocturna y falta de motivación”.

Con lo expuesto podemos agregar, que también tenemos que observar de cerca la política que rige la empresa, para que ésta pueda tener un buen funcionamiento, que no solo debe estar escrita en un papel y reposar en un archivo, también tenemos que observar lo que dice la Constitución Política del país, donde se consagran los derechos a la salud, el trabajo y la seguridad de los trabajadores como derechos sociales a cargo del Estado. De igual manera, este derecho a la salud laboral, se encuentra reconocido en los Tratados Internacionales sobre la materia. La fuente normativa que consagra este derecho es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), El marco jurídico que fundamenta el desarrollo de las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el Ecuador tiene el rango de mandato constitucional. Después de este relato podemos enmarcar a la empresa, con todos los antecedentes legales, reglamentos internos, deberes y derechos de los trabajadores y aplicando el mandato el buen vivir donde existe el principio de que el trabajo se debe desarrollar en un ambiente y clima laboral que permita desarrollar sus habilidades de la mejor manera, con respeto, trabajo decente y con un salario digno, queremos pretender mediante nuestra intervención profesional, rescatar la potencialidad, habilidad y destreza para fortalecer lazos entre empresa- trabajador.

## **Marco Teórico**

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “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”.

Siguiendo los principios de la constitución podemos decir que el trabajo es la fuente de la realización personal, el trabajo es armonía, es contar con recursos económicos seguros, que permitirá tener una vida y un confort no solo personal sino de la familia, que las empresas deben brindar seguridad en la salud, que el trabajo que vaya a realizar no vaya en contra de esos principios, lo ideal de un país es que exista fuentes de trabajo y trabajadores satisfechos en su quehacer, pero surgen barreras, intolerancia, frustración entre estas dos partes que logran romper la armonía y surgen “problemas laborales “ que conllevan a que una de las dos partes se revelen y se agudice el problema en determinadas áreas, así tenemos que cuando el trabajador no siente que haya una motivación, la primera alternativa escogida es alejarse de la fuente de trabajo bajo muchas disculpas y da pie para comenzar con un ausentismo al inicio moderado y luego lo convierte en una necesidad y va creciendo y contagiando a todos los trabajadores hasta volverse un problema, siendo necesario la intervención de profesionales aplicando conocimiento metodológicos para poder mejorar esta situación.

Según la OIT; define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que si iba a asistir” Cuando hablamos de trabajo sabemos que es un esfuerzo físico o intelectual a cambio de una remuneración, cuando el trabajo fue tomando diversas formas de realizar actividades, hubieron personas preocupadas por el bienestar de esta clase trabajadora, y de brindar pautas a personas que puedan colaborar de una manera científica para tener empresas y personal comprometidos con el desarrollo de las mismas.



Una de las pioneras Mary Richmond, en su libro de diagnóstico social, manifiesta ya una influencia sociológica,

“ella menciona que el hombre es la suma de las relaciones sociales, el grupo básico, al que pertenece es la familia”, después de los años veinte toma influencia el psicoanálisis, desde esa época vemos albos hacia la teoría sistémica, podemos apreciar que Mary Richmond observa al individuo dentro de una sociedad con todos los problemas, hubieron otros investigadores como Augusto Comte, quien utilizó la palabra “positivismo” para designar como método al camino propio de la investigación científica y filosófica, como sistema comprende un conjunto de afirmaciones o principios en torno a la ciencia y sus derivaciones parte de la hipótesis para crear una sistematización de los hechos, (Comte A. ) Para Comte la estructura social es positiva.

Con Ezequiel Ander-Egg vemos la naturaleza del problema o necesidad, donde hay que describir lo más concreto y específicamente del problema, no basta con decir “hay un problema” es imprescindible detallar la naturaleza del mismo (Ander-Egg) Luego el análisis metodológico, el trabajador social es un técnico capaz de planificar, evaluar, hacer investigaciones, para esto se requiere de dominio de prácticas de procedimientos, conocer teoría y realidad social, siendo la teoría sistémica quien encamina hacia esa etapa por lo que me identifico y aplico en el desarrollo del tema mejorar el ausentismo laboral, no podemos dejar de mencionar en la época contemporánea tenemos a:

Luz Patricia Pardo, que nos habla de la Gestión Social Integral. Para el desarrollo del Talento Humano, es hablar de la comprensión de la naturaleza humana y de sus potencialidades, valores y potencialidades. Desarrollar el talento humano es permitirle al individuo reconocerse y así crear espacios, oportunidades que le permitan ser él mismo, capaz de ser su propio agente de cambio, y cuando esto no se cumple tenemos como consecuencia personas con difícil adaptación al medio, (Pardo) trabajo social está involucrado dentro de éste contexto, como gestores sociales somos un sistema de valores, teoría y práctica, a medida que el profesional valore y confíe en la inagotable capacidad y talento de los hombres reafirma su propia seguridad y convicción personal. Trabajadores que la empresa deben de

proveer y mantener un vínculo de armonía con un clima laboral favorable para un buen desenvolvimiento del mismo.

El concepto de ausentismo laboral según la real academia de la lengua se define como absentismo; que provienen del latín *absens*. Tomándose el absentismo de origen latino al *absenteeism* del neologismo inglés. La primera definición define “costumbres de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a un cargo”; la segunda define “abstención deliberada de acudir al trabajo”. El diccionario de la real academia de la lengua define el sustantivo y el verbo *absens* y *absentarse* con definiciones anticuadas; los cuales entraron al español en siglo XIII, mientras que la forma de *ausente* entró en el año de 1443.

En el problema planteado de ausentismo laboral de la Central “Gonzalo Zevallos”, pretendemos buscar soluciones mediante una metodología aplicada con el modelo Socio educativo preventivo, con una intervención personalizada, utilizando técnicas de entrevistas en el lugar de trabajo, en el domicilio con la familia, talleres de capacitación para crear cultura organizacional en los trabajadores. Fortalecer el liderazgo de los directivos de la empresa, con un manejo correcto en la aplicación de normas y reglamentos que permitan un cambio positivo en el desarrollo de las actividades de cada uno de los departamentos.

#### **4.1 Descriptores del problema**

Como hemos analizado la situación laboral, la escala más alta de la falta de armonía dentro de las empresas se representa como AUSENTISMO LABORAL, con justificaciones o no, es una ausencia que se refleja en las actitudes de los trabajadores, la poca motivación provoca el alejamiento de la fuente de ingresos, el olvido de los representantes de utilizar el estímulo o implementar una buena planificación con la finalidad de tener personal con buena actitud y aptitud laboral como parte preponderante en el bienestar laboral, crean un abismo entre trabajador-empresa y se nota más en los trabajadores puntuales y cumplidores de las metas institucionales.

Las causas pueden ser múltiples, por enfermedad o accidente de trabajo de igual manera se refleja una ausencia involuntaria, pero que de igual manera se contabiliza como ausencia, ya que ésta representa un costo para la empresa porque los trabajadores están amparados ante un código de trabajo y una ley de seguridad social donde se menciona que se debe reconocer un valor monetario ante este tipo de ausencia de igual manera tenemos que considerar, las vacaciones, licencia por maternidad, por paternidad y calamidad doméstica. Considerándose uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir dicho ausentismo.

## **4.2 Factores**

**Incrementados permisos laborales:** Debido a que el área médica de la empresa otorga permisos de una manera indiscriminada, no utiliza la información que tiene el departamento para detener ésta creciente ola de permisos. El ausentismo por causa médica se asocia a factores biológicos, culturales, de comportamiento y condiciones en el sitio de trabajo, el personal acude a este departamento porque tiene facultades de otorgar descanso médico remunerado hasta tres días, algunos trabajadores luego de los tres días acuden recién al Instituto de Seguridad Social.

**Alto índice de situaciones familiares que afectan la asistencia diaria del trabajador:** Debido a la dependencia que ha tenido el grupo familiar con el trabajador, muchos colaboradores se ausentan de sus labores cotidianas por acompañamiento a diversas actividades de la familia, el trabajador tiene la convicción que lo hace por responsabilidad con la familia, pero no ha reflexionado que lo hace mensualmente, así tenemos, por salud, control médico planificado de esposa, hijos, padres, suegros, asistencia a reuniones escolares, fallecimiento de familiares etc.-

**Prácticas de deporte los fines de semana, sufren de lesiones corporales que interrumpen la normal asistencia a sus labores:** Debido a que los trabajadores, después de la jornada laboral de la semana buscan un entretenimiento con los amigos del barrio y se refugian en

el juego de pelota en las calles, en algunas ocasionan sufren lesiones, por la mala práctica deportiva, a esto debemos sumar que después de finalizar el “deporte” refrescan el organismo con el consumo de cerveza helada y muchos aumentan el grado de alcohol hasta perder nociones de tiempo y espacio, el resultado de éstas dos actividades provocan una alteración en el normal desarrollo de la vida, por lesiones deben acudir a casas asistenciales, a veces son merecedores de descansos por una o dos semanas, otros con secuela que constantemente deben solicitar permisos por rehabilitación, el alcohol en cambio trae problemas familiares, separaciones, enfermedades que al inicio de semana impiden una asistencia regular al trabajo, luego se hacen crónicas.

**Limitado compromiso con la gestión laboral de la central térmica eléctrica Gonzalo Zevallos.-**

Debido a los constantes cambios administrativos a nivel gerencial, la gestión que realizan ante los empleados demuestran ser caóticas y con poco criterio funcional para poner un alto en la crisis laboral que están cayendo los trabajadores, falta de cumplimiento y aplicabilidad de estatutos, reglamentos internos, procedimientos de funciones. A nivel gerencial poco compromiso con el desarrollo de las actividades de los diferentes departamentos, los trabajadores desmotivados por la falta de incentivos, poca participación en diferentes actos, pocos o con cierta preferencia para recibir capacitación profesional, existencia de mucho favoritismo con ciertos empleados.

**Falta de definición de políticas para el otorgamiento de permisos laboral.-**

Debido a la no continuidad en la revisión y actualización de reglamentos internos y procedimientos, cada departamento ha interpretado a su manera, permitiendo de esta manera un desorden en la concesión de permisos y como resultado tenemos que todos los jefes departamentales están facultados para otorgar permisos y la escala de ausentismo cada mes es mayor a un número alarmante, sin que nadie procese esta información.

**Beneficios laborales de acuerdo al código de trabajo, pero el descuento al IESS por aportaciones es de sector público.-**

Debido a que, la empresa ha tenido una transición a nivel organizacional, de pública pasa a privada y luego recobra la figura de pública, en los actuales momentos los trabajadores están delineados de dos categorías, unos pertenecen a la LOEP y otros se rigen por el Código de Trabajo, pero al momento del descuento de las aportaciones de Seguro Social, todos los empleados tiene un descuento del 11.35%, situación que muchos trabajadores no están de acuerdo porque según sus propias manifestaciones mencionan que para el descuento son públicos, pero para recibir los beneficios o aplicar la ley son del Código de Trabajo, esto provoca malestar y desmotivación laboral.

LOEP: Ley Orgánica de empresa Pública.

**Tolerancia en aceptar la impuntualidad.-** Debido a que, los informes mensuales demuestran el crecimiento del ausentismo laboral, Gerente y Sub gerente Administrativo, no asumen con responsabilidad y tomar alguna decisión que pueda reordenar lineamientos que impida el crecimiento de ausentismos, sustentado por los propios jefes y/o responsables de cada área.

**Falta de reconocimiento laboral debido al favoritismo con ciertos trabajadores.-** Debido a que este inconveniente ha tomado fuerza, por la falta de control a nivel gerencial, y los jefes departamentales, aparentemente son los que están dirigiendo los procedimientos de acuerdo a la conveniencia de cada uno de ellos, los trabajadores son utilizados pero en su minoría, son mantenedores de ese status porque cuentan con preferencia para todo evento y de esta manera, son lo que gozan de permisos y no se dan cuenta que están fomentando el abandono al trabajo con sueldo incluido.

**Alto Índice de permisos y certificados avalados por médicos de la empresa.-** Debido, a que todos los certificados médicos sean de médico particular, Ministerio de Salud e inclusive del IESS, pasan por el departamento médico y éste abaliza los descansos otorgados por terceros,

solo cuando pasa del cuarto día, son entregados al departamento de trabajo social, para que se haga la intervención ante el IESS y/o trabajador, el departamento médico no realiza ninguna gestión para investigar si efectivamente los trabajadores están enfermos para merecer un descanso con el agravante que algunos certificados son constante.

**Trabajadores con edad avanzada y pocos años de servicios, sufren de enfermedades frecuentes.-** Debido que, algunos trabajadores han ingresado recientemente (dos o tres años) con una edad superior a los cincuenta años, estas personas jamás habían gozado de una afiliación al Instituto de Seguridad Social, por lo que en la actualidad sufren de enfermedades de especialidades como diabetes, cardio vasculares, traumatología y no cuentan con la posibilidad de una jubilación por enfermedad. Otros tienen años de servicios, pero por haber pasado por algunas fases la empresa, perdieron el tiempo de servicio y solo están esperando la jubilación del IESS.

**Permisos por enfermedad general y accidente de trabajo.-** A todos los permisos mencionados, se suman los permisos por enfermedad general que sufren algunos trabajadores o control que se realizan, los descansos en ciertas ocasiones superan los 30 días, tenemos baja tasa de accidentalidad, pero cuando ocurre un caso hay una para de por lo menos 15 a 30 días

#### **4.3 EFECTOS**

De acuerdo al contexto presentado podemos observar que en la Central Gonzalo Zevallos, el nivel organizacional la empresa, no está funcionando, el clima laboral se deteriora día a día, los constantes cambios administrativos, hacen que tengamos trabajadores inseguros de sus funciones, con alta rotación de acuerdo a los nuevos personajes que aparecen, con funciones específicas. Las diferentes actitudes de los trabajadores van de acuerdo a sus necesidades, hábitos, valores, permite que cada trabajador se comporte de acuerdo al medio en que se desenvuelve dentro del hogar. La familia pilar fundamental en la constitución de ese núcleo de organización, son partes que

intervienen directamente en la vida de los trabajadores, ésta cercanía conlleva a que los trabajadores, quieran dar muestras de responsabilidad con ellos aceptando requerimientos como acompañamientos constantes por diferentes motivos, que pueden ser a nivel de salud familiar o por educación de los hijos o de él mismo de acuerdo a la necesidad que según su criterio es emergencia, éstos permisos permitidos por la empresa ha hecho que los trabajadores los vean como una política institucional, apoyados por la parte sindical que siempre están a favor de las “causas de los trabajadores”, convirtiendo el ausentismo laboral de una manera casi estructurada ya que cada día se fortalece. Las horas ocias después de la jornada laboral, donde se reúnen con los compañeros y/o con amigos del barrio donde viven, hacen que organicen varios deportes, según ellos para sacar el stress laboral, algunos con apuestas incluidas, el deporte, se exceden en el número de partidos y con el afán de ganar las apuestas realizadas, sufren lesiones físicas, que muchas veces tienen secuelas, deben ser atendidos en los diferentes dispensarios médicos del IESS o particularmente y así sucesivamente se repite la historia semana a semana, de igual manera se presenta el consumo de alcohol, el exceso provoca, la no presencia de los trabajadores los días Lunes y Martes inclusive, este consumo de alcohol provoca que los organismos no estén en óptimas condiciones y se van desmejorando hasta convertirse en enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades cardiovasculares, dolor lumbar etc. Por ende es otra amenaza para la producción de la empresa. Todos estos factores van menoscabando primero el grado de colaboración con los trabajadores que si asisten día a día, que se esfuerzan por sacar mejor producción, que al inicio colaboran con el ausentismo de los que no se acercan a laborar. Esta falta de equidad entre compañeros, trae consigo descontentos laborales, trasciende a una cadena interminable de ausencias laborales y al final de cuenta la única que sale perdiendo es la empresa, por los pagos de continuos reemplazos, pago de aportaciones al IESS, por descansos médicos etc. por un personal que no colabora, que no trabaja, que fomenta un clima laboral desfavorable para la empresa. Ante éste panorama poco alentador vamos a presentar un proyecto

donde se piensa integrar trabajadores, personal de supervisión y gerencias para crear una política laboral más saludable que permita mejorar el clima laboral existente, dando oportunidades a que los trabajadores tengan un nivel organizacional de acuerdo a las necesidades de la empresa y trabajadores.

## **5.- Grupo objetivo al que se dirige el proyecto**

### **a. Participantes directos-as**

Los trabajadores de la Central Térmica Gonzalo Zevallos, se caracteriza por tener el 73.33% del personal de género masculino, apenas el 26.67% es de género femenino, por ser una empresa estratégica gran parte de los integrantes son técnicos especializados en el área eléctrica y mecánica, según el tiempo de permanencia en la empresa va reflejada con la edad cronológica, así tenemos que dentro del porcentaje de mujeres el 15.63% están en el rango de los 18 a 30 años; el 40.63% de 31 a 40 años; el 37.50% la edad fluctúa entre los 41 y 50 años y el 6.25% de 51 a 64 cabe indicar que solo una trabajadora tiene 64 años de edad con 32 años de servicios, por los datos obtenidos tenemos un marco referencial de una población económica activa joven perteneciendo a la parte administrativa. En el género masculino podemos apreciar diferentes cifras así tenemos que el 6.83% el rango de edad está entre los 18 a 30 años; el 12.50% de 31 a 40 años; el 38.63% de 41 a 50 años; el 27.27% de 51 a 60 y el 14.77% de 61 a 69 en este porcentaje hemos incluido una persona que tiene 80 años y labora desde el 2004, en éste género la gran parte de los trabajadores son adultos y ésta carga laboral hace que la edad cronológica, requiera de mayor atención en varios aspectos, especialmente de la salud. Como característica se ha podido apreciar que los puestos de trabajos no son conocidos a nivel público, se generan de acuerdo a la necesidad y son cubiertos por amistad de los mismos trabajadores y/o a nivel de mandos. Cada año aumenta la población trabajadora en todas las centrales y con mayor inherencia en la Central Gonzalo Zevallos y Santa Elena, en los actuales momentos, se da preferencia a personas que tengan su hábitat cerca a las centrales.



## **Socio-Económico**

Por ser una empresa que ha pasado por muchas facetas, primero gubernamental en el tiempo de INECCEL, luego privada, semiprivada y desde hace dos años oficialmente vuelve a ser estatal, los empleados han tenido así mismo, una variación de sueldos, al inicio buenos ingresos, bonificaciones por fiestas patrias, sobretiempos, canastas navideñas, bono navideño fiestas en la planta por celebrarse día de la madre, padre, bono por nacimiento de hijos, utilidades etc. Además contaban con la colaboración de la clase sindical, cuando cambia a privada, continúa los buenos ingresos y las demás regalías, en el 2008 comienza una nueva transformación, la empresa se convierte en semi pública los sueldos se estabilizan, pierden muchas de las regalías anotadas anteriormente, en el 2010 es declarada empresa pública y no es hasta el 2011 que logran un incremento por la homologación de sueldos a nivel de empresas estratégicas, que no se da en un 100% sino que la homologación es paulatina. Se ha mencionado parte de la historia porque tenemos diferencias marcadas con empleados que vienen laborando desde hace 30 años atrás que cuentan con vivienda propia, carros, algunos con negocios o con bienes raíces en otras provincias, en cambio la población laboral de hace cuatro años, ha sido beneficiado de un puesto de trabajo con un sueldo recién incrementado y con muchas restricciones, sin estímulos a los que estaban acostumbrados los trabajadores más antiguos, el sueldo que percibe un misceláneo que es la escala más baja económicamente es de \$ 500.00 hasta \$2.500 que percibe un jefe departamental y de ahí en adelante todo a nivel gerencial con sueldo superior a lo mencionado. La empresa reconoce horas extras, sistema de comedor, expreso para traslado de casa a trabajo y viceversa, uniformes anualmente y beneficios de ley.

### **b. Participantes indirectos-as**

La familia juega un rol preponderante en el problema del ausentismo laboral, interviene y manipulan al trabajador para que éste se desenvuelva dentro del seno familiar resolviendo inconvenientes a nivel de hogar (hijos, compromisos con escuela, colegios, acompañamientos a diversos lugares por enfermedad o

cualquier actividad al que consideran una calamidad doméstica). Trabajadores que desean continuar estudios en horas laborales, al no encontrar las facilidades, se sienten con derecho a faltar en nombre de la superación intelectual. Amigos del barrio, fiestas donde ingieren licor los fines de semana, prácticas deportivas donde sufren luxaciones que luego le impiden laborar por un tiempo, también se puede anotar desmotivación por la falta de incentivos laborales o económicos, jefes inmediatos superior con favoritismo declarado ante los trabajadores, influyen a que el problema de ausentismo laboral se incremente día a día bajo estos preceptos, proponemos un proyecto tendiente a la baja del mencionado ausentismo, donde los 240 trabajadores y su entorno familiar aprenderán a ser conscientes de una plaza laboral, y sus repercusiones, el amor, equidad y entusiasmo al trabajo será la mejor opción.

## **6. Descripción de la Estrategia del Proyecto**

**Finalidad:** Se reducen pérdidas económicas a la empresa.

**Propósito:** Baja frecuencia de ausentismo laboral de los trabajadores de la Central Gonzalo Zevallos de la ciudad de Guayaquil.

### **COMPONENTE 1**

Objetivo

1.1 Mejoradas las condiciones para el desempeño laboral de las personas con ausentismo laboral

1.1.1 Elaborada el taller de capacitación con los trabajadores de la Central Gonzalo Zevallos.

1.1.2 Construcción de canchas deportivas con implementación de las mismas

1.1.3 Elaborar proyecto de ínfima cuantía para los dos proyectos.

1.1.4 Elevar al portal de compras para la adjudicación

1.1.5 Reuniones de evaluación.

## **COMPONENTE 2**

### **OBJETIVO.-**

2. Empresa se compromete a mejorar calidad en la gestión laboral de la central térmica Gonzalo Zevallos.

2.2.1 Reestructuradas las políticas y procedimientos para que los departamentos tengan normativa de dirección.

2.2.2.- Empresa se compromete a mejorar calidad en la gestión laboral de la central Térmica Gonzalo Zevallos.

2.2.3.- Capacitación constante por cambio organizacional de la empresa

2.2.4.- Se mejora el descuento del mes de aportaciones al IESS de acuerdo al código de trabajo y de la LOEP

2.2.5.- Fortalecido el departamento de Talento Humano a través de un apoyo de comunicación digital donde se promuevan las acciones de todos los departamentos como difusión para que esté al alcance de todos los colaboradores.

## **COMPONENTE 3**

### **OBJETIVO.-**

Reestructurado formas de otorgar permiso a trabajadores por parte del área médica y trabajo social.

3.3.1.- Capacitado médico y trabajadoras sociales de la central Gonzalo Zevallos, para una mejor atención a los empleados, valoración y concesión de permisos de acuerdo al caso.

3.3.2-Bajo índice de permisos y certificados avalados por el médico de la empresa.

3.3.3.- Incrementado la capacidad de los trabajadores en la parte emocional, mental y en lo concreto de las acciones laborales.

3.3.4.- Reestructurados procedimientos del área médica y concesión de permisos

3.3.5.- Mejorados los diseños de Seguridad Industrial para evitar accidentabilidad en menor riesgo.

## 7.- Análisis de Impactos

**GENERO.-** El ausentismo laboral en la Central Gonzalo Zevallos, se ha caracterizado por estar presente más en el género masculino, por ser una empresa técnica la presencia de éste género ha sido masiva, la mayoría son bachilleres técnicos del Colegio Simón Bolívar o profesionales de la ESPOL, la especialidad de electricidad y mecánica en el país ha sido dominado por hombres y en las aulas de las Instituciones educativas es escasa la presencia femenina siendo un factor significativo para que siempre la contratación en éstas áreas sean masculinos, en la categoría de técnicos solo tenemos cinco mujeres, en contraposición del área administrativa, donde se observa la presencia femenina. Del total de los trabajadores 176 son de género masculino y 64 pertenecen al género femenino

**SOCIAL:** El ausentismo laboral tenemos en mayor escala en los talleres operacionales y mecánica los administrativos lo hacen en menor escala, lo que permite visualizar que el ausentismo se observa, más en los trabajadores que tienen un ritmo de trabajo acelerado, son personas que tienen turnos rotativos y por la actividad que realiza la empresa debe mantener la planta activa las 24 horas sin dejar de producir. Se establece un calendario rotativo de 8 horas, logrando que tengan un descanso de dos días, pero sin considerar que coincidan sábados o Domingos o días feriados. Este personal poco participa en los actos sociales o de convivencia que tenga la planta. Con el pasar del tiempo esto repercute en el comportamiento de los trabajadores. A simple observación se descubre que hay una división laboral entre administrativos y los de planta, a pesar de los esfuerzos que se han realizado mediante días de integración es poco lo que se ha logrado, puede ser por la jornada laboral que es diferente y esto dificulta el encuentro de todo el personal.

**AMBIENTAL.-** Si logramos conocer la estructura y forma de desarrollar las actividades cotidianas de la Central, podemos mencionar varios motivos que

no permiten un ambiente laboral cálido, siempre son los mismos trabajadores que conforman los grupos, perdiéndose la interrelación con el resto del personal, construcción de los ambientes de trabajo, todos son separados e independientes y el horario por los turnos rotativos son barreras que no han permitido superar. Dentro de una de las estrategias podemos mencionar, el uso de transportes de manera integrada, el uso del comedor, sin distinción de puestos, ubicación y /o dietas alimenticias, la distribución de uniformes con los mismos modelos para todas las áreas, etc. a esto tenemos que sumar el riesgo laboral en que se trabaja, es una zona donde se produce energía, estamos rodeado de cables de alta tensión con torres gigantesca, combustible para el funcionamiento de la planta con un abastecimiento de bunker, gasolina, soda cáustica y muchos elementos químicos, la planta produce un ruido aproximado de 55 decibeles, a parte el ruido de los aires acondicionados, altos parlantes para llamar a las personas, para complemento la planta está delimitada por una zona explosiva pensamos que el ambiente en que se desarrollan las actividades diarias hacen que el personal sufra de estrés que lo manifiestan en la actitud frente al trabajo.

### **Plan de Acción.**

Para el desarrollo de este tema nos hemos basado en el modelo socio educativo sin olvidar al modelo asistencialista. La intervención de la trabajadora Social, debe comenzar por buscar un cambio de actitud de los trabajadores que laboran en la empresa, lograr superar ésta meta es un reto ya que el modelo asistencialista, al que los trabajadores estaban acostumbrados no podemos seguirlo practicando, en éstos trabajadores ha causado tanto daño, que ellos no quieren reaccionar y la empresa permitió agravándose la situación laboral, cuando era una empresa privada, el dinero lo obtenían directamente y podían realizar regalías en tiempo o dinero y crearon trabajadores con pensamientos de siempre ganar algo a cambio de un trabajo que tenían que realizar de igual manera porque era parte del contrato, personal dependiente, que desean que todo le proporcionen hecho

o soluciones a corto plazo, sin el mínimo esfuerzo. Al convertirse en pública, con la restricción de las regalías, cada año el gobierno exige calidad hasta llegar a la excelencia, repercute en la gran desmotivación laboral, por todo lo que ellos consideran perdido. Ante este panorama considero que, si metodológicamente aplicamos el modelo socio educativo nos va permitir, primero ver al trabajador como sujeto de cambio, sin olvidarnos que los trabajadores son “personas”, aunque se quisiera separarlos del mundo que los rodea o de la familia, la empresa no va obtener los mejores beneficios económicos, por lo contrario si demostramos que mientras haya una inversión con un presupuesto fijo y nosotras como profesionales logremos intervenir con estrategias, técnicas sociales, con metodología que garantice un cambio de actitud en los trabajadores y luego un cambio laboral, para poder trabajar con trabajadores consciente de su rol ante la empresa, motivar hacia la visión empresarial y formación de trabajadores con un buen desempeño y conocedores de la política que la empresa desea aplicar para ser futuristas en el desarrollo de las dos partes humano y empresarial, planificar las actividades, mediante la formación de grupos donde podamos aprovechar trabajos dialecticos, que vayan encaminados a mejorar las relaciones interpersonales ya sean entre la familia y/o compañeros de trabajo. Este modelo nos da las pautas para que la labor en que vamos a intervenir sea fructífera, propicia niveles de participación activa y los trabajadores pueden ser consecuentes del problema planteado ellos se van a lograr conocer primero cada uno con su yo interior, luego aceptaran a los compañeros como grupo y más que todo estarán consciente del rol que juegan ante la empresa, mediante el modelo socio educativo podemos demostrar a las autoridades gerenciales que a través de nuestra planificación los trabajadores pueden cambiar el estilo de trabajo que venían desarrollando y por ende el estilo de vida familiar, la importancia y relevancia que tiene cuando una empresa demuestra que tiene interés por la superación de los trabajadores dentro del contexto familiar y laboral.

## 9.- Cronograma de Proyecto

CRONOGRAMA DEL PROYECTO													
ACTIVIDADES/MESES	M E S	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
<b>COMPONENTE 1</b>													
1. Disminuidos índices de ausentismo laboral por situaciones familiares que afectaban la asistencia diaria del trabajador.	x												
Contratación de especialistas con la ESPOL,	x	x											
Programación de los talleres	x	x											
Arreglo de local		x	x										
Compra de material didáctico		x	x										
Registros de Asistencia a los talleres				x	x	x							
Publicación virtual, fotos etc.		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Construcción de Canchas, Compra de implementos de deportivos		x	x	x									
<b>COMPONENTE 2</b>													
OBJETIVO.-2.1 Reestructuradas las políticas y procedimientos para que los departamentos tengan normativas de dirección.				X	x								
Gestionar contratación de un técnico en Gestión Pública dictada por Contraloría				x									
Programación de los talleres				x									
Arreglo de local				x									
Compra de material didáctico				x	X								
Registros de Asistencia a los talleres				x	x								
Parametrizar el sistema de roles					x	x	x	x	x	x	x	x	x
Creación de sistema digital					x	x	x	x	x	x	x	x	x
Capacitar a una persona para el manejo del programa digital				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>COMPONENTE 3</b>													
3.-Bajo índice de permisos y certificados avalados por médicos de la empresa				x									
Contratación de técnico de la ESPOL para dictar seminario del tema manejo de personal y gerencia eficaz					x	x	x						
Contratación de Técnico de la ESPOL para dictar seminario de actualización de derecho laboral por el Código de Trabajo y LOEP						x	x	x					
Programación de los talleres					x	x	x	x					
Arreglo de local					x	x	x	x					
Compra de material didáctico					x	x	x	x					
Registros de Asistencia a los talleres					x	x	x	x					
Publicación virtual, fotos etc.					x	x	x	x					
Sistema de Gestión de Seguridad Industrial, Higiene y Salud Ocupacional por la ESPOL		x			x						x		x

10.-

MATRIZ DE MARCO LOGICO

FIN	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Se reducen pérdidas económicas a la empresa	Disminuidos en un 60% el ausentismo laboral de los trabajadores de la central Gonzalo Zevallos considerando un periodo de un año hasta mayo del 2013	*Control del biométrico, diariamente se bajara la información para llevar un cómputo de asistencia e inclusive se controla labores extras.	Buena disponibilidad de apoyo financiero de la empresa con el presupuesto para la compra de biométricos de alta calidad y mantenimiento continuo por tres años fiscales.
Propósito			
baja frecuencia de ausentismo laboral de los trabajadores de la central Gonzalo Zevallos de la ciudad de Guayaquil	Asistencia del 80% de los empleados de la central Gonzalo Zevallos en el periodo de un año 2013 con tendencia a la baja en los años posteriores hasta llegar a un 100% exceptuando las ausencias por enfermedad.	*Listado impreso del biométrico * listado utilizado por los guardias. * documento de justificación de ausencias temporales	* Departamento de talento humano gestionara controles con jefes departamentales, la verificación presencial de los trabajadores por un tiempo de un año.
Componente 1 1.- disminuidos permisos laborales 1.1.- disminuidos índice de ausentismo laboral por situaciones familiares que afectaban la asistencia diaria del trabajador. 1.2.- disminuidos el alcoholismo en los trabajadores 1.3.- habilitadas canchas deportivas de la central Gonzalo Zevallos para recreación de los trabajadores	1.1.- cobertura de un 60% en la asistencia de talleres con los trabajadores y familias de la central Gonzalo Zevallos. 1.2.- se dará atención al 50% de los trabajadores en talleres de administración cotidiana en el hogar y causa y efecto del consumo de alcohol 1.3.- construcción del 80% de las canchas deportivas y de implementación de las mismas	*Registros de firmas de los asistentes diariamente. *material de apoyo en los utilizados en los talleres. * fotos, diplomas entregados *complejo deportivo terminado y entregado por intermedio de acta al personal	* Empresa con predisposición a destinar tiempo útil para la asistencia de los talleres con la familia y utilización de las canchas deportivas.
Componente 2 2. Empresa se compromete a mejorar calidad en la gestión laboral de la central térmica eléctrica Gonzalo Zevallos. 2.1.- mejorados y aprobados procedimientos sobre permisos laborales. 2.2.- Capacitación constante por cambio organizacional de la empresa. 23.-se mejora el día de descuento del mes de aportaciones al IESS de acuerdo al código de trabajo y LOEP	1.1.- departamento de talento humano innovado en un 90% en el control de permisos y horas extras. 1.2.- fortalecido en un 70% el departamento de comunicación social, para que la información de los logros de la empresa lleguen a todos los empleados. 1.3.- corregido el 100% sobre los aportes del IESS. los empleados que pertenecen a la loep aportaran el 11.35% y los que se rigen por el código de trabajo el 9.35%	*sistemas modernizados y automatizados. *publicación por intermedio de administrador para todos los empleados. *roles de los empleados, mensualmente podrán comprobar sus aportaciones al IESS.	Presupuesto anual para este programa, verificado y ratificado, se cumpla en el tiempo previsto.



<p>Componente 3</p> <p>3. 1.-Bajo índice de permisos y certificados avalados por médico de la empresa.</p> <p>3.1.-incrementados la capacidad de los trabajadores en la parte emocional, mental y en lo concreto de las acciones laborales.</p> <p>3.1.mejorados los diseños de seguridad industrial para evitar accidentabilidad en menor riesgo.</p> <p>3.1.reestructurado procedimientos del área médica y concesión de permisos.</p>	<p>1.1.- jefes, supervisores y médicos capacitados en un 80% sobre manejo de personal y gerencia eficaz.</p> <p>1.2.- jefes, supervisores y médicos capacitados en 80% en procedimientos de permisos y aplicación según código de trabajo y loep.</p> <p>1.3.- jefes, supervisores, médicos y departamento de seguridad industrial asistiendo a curso de salud ocupacional y salud en el trabajo en un 50%</p>	<p>*registros de asistencia a los diferentes cursos.</p> <p>*diplomas entregados por las empresas auspiciadoras. *fotos de participación en los diferentes cursos.</p>	<p>Empresa asegurará presupuesto para el cumplimiento de los cursos de capacitación en su totalidad, durante dos años.</p>
--	--	--	--

## 11.- Análisis de la Sostenibilidad del proyecto Social / Ambiental

Para la ejecución del plan de acción sobre el tema de ausentismo laboral de la central Gonzalo Zevallos, se ha presentado un proyecto a la Subgerencia administrativa, por estar involucrado en el departamento de talento humano y por ende del departamento de trabajo social, tenemos la responsabilidad de mantener a un personal capacitado, apto y disponible a cumplir la misión, visión, metas y objetivos de la empresa, para cumplir con todo lo enunciado, tenemos que tener un personal motivado, comprometido con la empresa, por ese motivo se ha incluido en el presupuesto del 2012 - 2013, para que todas las actividades planteadas en este proyecto puedan realizarse en el tiempo previsto y cumpliendo a cabalidad con las expectativas a los trabajadores, una vez que se comience a desarrollar el proyecto, gerencia, subgerencia, talento humano, departamento médico, departamento de seguridad industrial y trabajo social, ejecutará el proyecto con el único fin de fortalecer el espíritu de trabajo con armonía laboral, con justicia social para tener un personal de acordes a los avances técnicos y organizacional.

## **12.- Presupuesto y financiamiento del proyecto**

Plan de acción se ha presupuestado por cada objetivo/componente, con un incremento de un 5% por devaluación monetaria o surja algún imprevisto, el mismo que ha sido incluido dentro del presupuesto anual, dentro del POA, revisado y aprobado por sugerencia administrativa, para tener la seguridad de que el proyecto se va a cumplir en todos los rubros previstos, una vez que se entregue dicho presupuesto, se gestionará y aplicará el proyecto diseñado, de manera inmediata tratando de que se cumpla a cabalidad todas las actividades presentadas y se pueda monitorear cada proyecto en su ejecución y cumplimiento, luego podamos medir el grado de impacto social y ambiental que se verá reflejado en un cambio de aptitud y actitud de los trabajadores para con la empresa y sus compañeros.

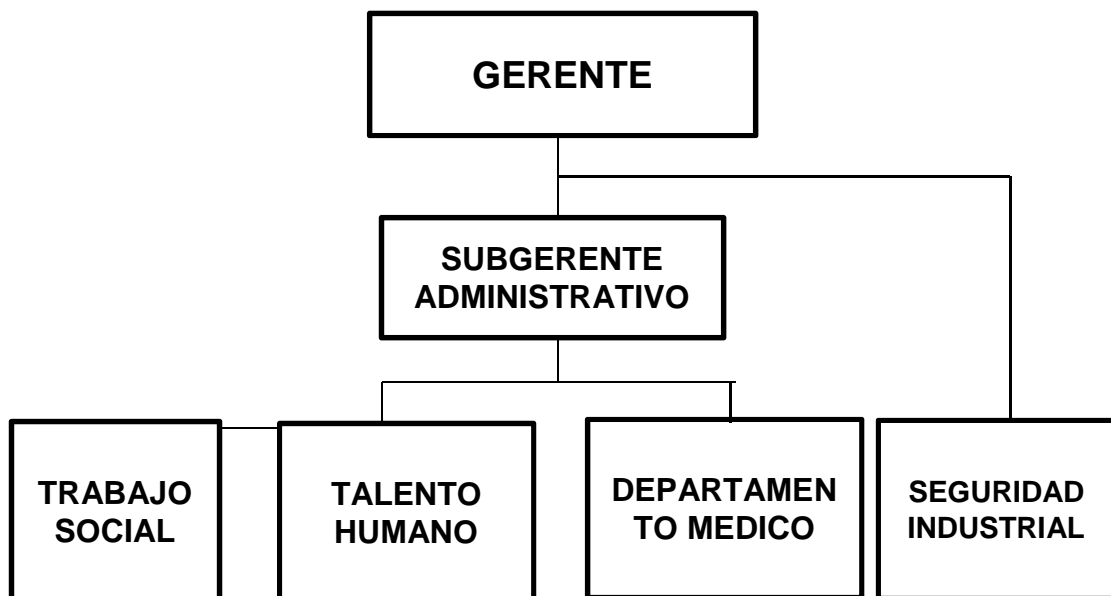
## **13.-Sistema de Gestión y Monitoreo del Proyecto**

Partiendo que la empresa desea bajar el ausentismo laboral, los ejecutores o sea los trabajadores, directivos, jefes y mandos medios son personas, vamos a desarrollar acciones desde un componente humano. La ejecución del proyecto, estará bajo la responsabilidad de la Trabajadora Social, quien gestionará ante la empresa para que el presupuesto que se ha elaborado salga en el tiempo previsto, para cumplir con la planificación presentada, optimizar recursos, organizar tiempo laboral, tener trabajadores satisfechos por ende gerentes satisfechos, utilizaremos estrategias como:

- Promocionar talleres a familias de los trabajadores.
- Realizar entrevistas con trabajadores y grupos familiar
- Talleres participativos con trabajadores, jefes, personal de talento humano, doctores, ing. Industriales etc.
- Coordinar trabajos de construcción de canchas deportivas
- Coordinar con diferentes departamentos para el cumplimiento de las normativas con los trabajadores.

- Coadyuvar en la comunicación interna, para que comience la educación virtual de las políticas, misión y visión institucional.
- Administrar las prestaciones que brinda la empresa con calidad y candidez
- Despertar la capacidad de los trabajadores en el aspecto emocional y mental
- A continuación presento un organigrama de los departamentos que estarán involucrados en el desarrollo de las actividades del proyecto.

### ORGANIGRAMA DEL PROYECTO



### 13.2 MONITOREO DEL PROYECTO

El monitoreo del proyecto se basará en el cumplimiento de los objetivos, mediante la aplicación de los indicadores señalados en la matriz de marco lógico, al monitorear estamos analizando si las actividades y tareas planteadas, las estamos realizando de la mejor forma, nos permite medir en forma permanente el nivel de cumplimiento de los objetivos y de esta manera fortalecemos el proceso.

El proyecto tiene el propósito de bajar la frecuencia de ausentismo laboral en 80% mediante los siguientes indicadores:

- Disminuir permisos laborales en un 60% con la participación en talleres de trabajadores, con interrelación de las familias.
- Talleres participativos con los trabajadores en administración cotidiana en el hogar, causa y efecto de consumir alcohol con la asistencia de un 50%.
- Comenzar con un 80% en la construcción de canchas deportivas para que el personal tenga lugares recreativos dentro de la empresa.
- Promocionar al personal de talento humano con la asistencia a talleres innovadores en un 90% en actualización de sistemas de controles y aplicación de normas, código de trabajo y LOEP.
- Crear y fortalecer en un 70% el departamento de comunicación social interna.
- Monitorear que se cumpla con los descuentos correctos en los roles de los trabajadores en un 100%
- Promocionar capacitación de los médicos, jefes, supervisores y trabajadoras sociales en un 80% referente al uso de los procedimientos y temas relacionados con el código de trabajo y LOEP.

La evaluación la realizaremos en tres etapas

1.- Avances del proyecto.- Cada tres meses promediaremos la ejecución del proyecto para, conocer cumplimiento de objetivos poder realizar mejoras continuas.

2.- Evaluación Aleatoria.- Vamos analizar el desarrollo de los temas mediante una evaluación periódica y participativa con los trabajadores, sobre el impacto social de lo recibido, se considerará los indicadores de cada componente

3.- Evaluación Final.- Al término de cada actividad se entregará un documento que los participantes llenarán sobre el tema tratado en esa ocasión, calidad

de conocimiento impartido, metodología aplicada, comentario de instructor y de qué manera se puede aplicar en el trabajo diario, satisfacción o no del personal con los talleres realizados. Esto permitirá enriquecer el contenido del proyecto planteado.

A continuación presento el flujo grama de la forma como desarrollaremos los talleres de capacitación.

<b>FLUJOGRAMA DEL PROYECTO</b>	
<b>ACTIVIDADES</b>	
<b>Talleres de capacitación con los trabajadores Y familias</b>	
- Selección del tema a tratar	○
- Promoción de los talleres con los trabajadores	□
- Promoción con las familias de los trabajadores	◇
- Elaboración de contrato de Trabajo	◇
- Contratación de la persona que dictará el taller	◇
- Compra de material a entregar en los talleres	□
- Logística para el desarrollo del evento.	□
- Evaluación y Clausura del taller	○
<b>Construcción de canchas deportivas</b>	
- Selección del terreno a construir	○
- Contratación de Ing. Civil	◇
- Diseño de canchas a construir	□
- Compra de material de construcción	□
- Compra de implementos deportivos	□
-Evaluación del proyecto	□
- Inauguración del complejo deportivo	○
<b>Talleres de capacitación para el personal administrativo</b>	
- Selección de temas a tratar	○
- Promoción de los talleres de capacitación	□
- Elaborar convenio con la ESPOL	□
- Firmas de convenio	◇
- Determinar local de los talleres	◇
- Logística para la movilización	□

## 14. Bibliografía

- [http://intranet/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28&Itemid=56](http://intranet/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=56).  
(29 de marzo de 2010). Recuperado el 16 de Enero de 2012
- <http://medicinaocupacionalecuador.wordpress.com/2009/09/15/impacto-economico-del-ausentismo-laboral/>. (s.f.).
- Oscar, B. L. (04 de 2005).  
[http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/663/1/TESIS-658.314\\_L524\\_01.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/663/1/TESIS-658.314_L524_01.pdf). Recuperado el 11 de 2012
- Pedrero, M. d. (s.f.). <http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.shtml>.
- [http://intranet/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28&Itemid=56](http://intranet/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=56).  
(29 de marzo de 2010). Recuperado el 16 de Enero de 2012
- Ander-Egg, E. (s.f.). Diagnóstico Social. En *Colección Políticas, Servicio y Trabajo Social*. Argetina.
- Comte, A. (s.f.). Método y teoría del positivismo.
- Comte, A. (s.f.). Nétodo y tería del positivismo.
- <http://medicinaocupacionalecuador.wordpress.com/2009/09/15/impacto-economico-del-ausentismo-laboral/>. (s.f.).
- Oscar, B. L. (04 de 2005).  
[http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/663/1/TESIS-658.314\\_L524\\_01.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/663/1/TESIS-658.314_L524_01.pdf). Recuperado el 11 de 2012
- Pardo, L. P. (s.f.). *Gestion Social del Talento Humano*. Buenos Aires - Argentina: Lumen - Humanitas.
- Pedrero, M. d. (s.f.). <http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.shtml>.
- Richmond, M. (1917). *Diagnóstico Social*.

## **15. Anexos**

- 15.1.- Mapeo de Actores
- 15.2.- Análisis de Involucrados
- 15.3.- Árbol de Problemas
- 15.4.- Árbol de Objetivos
- 15.5.- Análisis de Alternativas
- 15.6.- Diagrama de Estrategias
- 15.7.- Matriz de Marco Lógico
- 15.8.- Actividades por Componentes
- 15.9.- Presupuesto por Componentes



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Zambrano Púa Amarilis del Rosario, con C.C: # 0906252481 autora del trabajo de titulación modalidad Examen Complexivo: Ausentismo Laboral en la Central "Gonzalo Zevallos" previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, modalidad Examen Complexivo, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, enero del 2013

f. \_\_\_\_\_  
Nombre: Zambrano Púa Amarilis del Rosario  
C.C: 0906252481





Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	AUSENTISMO LABORAL EN LA CENTRAL "GONZALO ZEVALLOS" DE LA UNIDAD DE NEGOCIO ELECTROGUAYAS		
<b>AUTOR(ES)</b>	Zambrano Púa Amarilis del Rosario		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lcda. Tania González Bustamante		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	Enero del 2013	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	48
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Ausentismo Laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Trabajo, Plan Nacional del Buen Vivir, Empresa, Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social, Familia, Sociedad.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT :</b>	<p><b>El Objetivo 6 del Plan Nacional del Buen Vivir dice:</b> "Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de forma".</p> <p>Este trabajo refleja la problemática que las empresas confrontan a diario con los empleados, el ausentismo laboral va en aumento, porque las empresas están representadas por personas y estas forman parte de una sociedad, en primera instancia en familia y luego la inserción de la familia en una sociedad, donde la representatividad del padre o la madre es fundamental en el proceso de crecimiento y desarrollo cognitivo de los hijos, estos empleados deben cumplir con un rol no solo de empleados sino de seres que pertenecen y conviven en esa sociedad. El ausentismo laboral se ha convertido en un problema latente para las empresas, que, por mucha inducción, socialización de los puestos de trabajo o estimulación que se dé a los empleados éstos deben aportar de manera presencial en las distintas esferas sociales llámense estos establecimientos educativos, acompañamientos en momentos de crisis de salud, vacaciones o enfermedades propias del empleado, que están sustentadas o protegidos por una Ley de Seguridad Social, un Código de Trabajo y/u otras instancias que se conjugan entre sí y tenemos como resultados ausencias laborales justificadas, donde la empresa debe responder de manera social y económica. Se ha tratado de buscar estrategias para que el índice de ausentismo laboral sea minimizado y crear cultura de empresas, sostenidas con la presencia de cada uno de los empleados, cumplidores de las funciones encomendadas.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593- 04-2475500 / 0990644965	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:azambranopua@hotmail.com">azambranopua@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: COORDINADOR DEL PROCESO DE UCSG</b>	<b>Nombre:</b> Lic. Sandra Mendoza Vera		
	<b>Teléfono:</b> (04) 2 206951 ext. 2212		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:Sandra.mendoza@cu.ucsg.edu.ec">Sandra.mendoza@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			

