

Mediación de trabajo social por conflicto entre el empleador y trabajador, a causa de ausentismo laboral**Social work mediation due to conflict between employer and worker, due to absenteeism***Andrea Viviana Palma Figueroa, Alex Darío Palma Rivera, María Monserrate Mera Figueroa***PUNTO CIENCIA****Julio - diciembre, V°6 - N°2; 2025****Recibido: 30-07-2025****Aceptado: 02-08-2025****Publicado: 30-12-2025****PAIS**

- Ecuador, Santo Domingo de los Tsáchilas
- Ecuador, Santo Domingo de los Tsáchilas
- Ecuador, Santo Domingo de los Tsáchilas

INSTITUCION

- Instituto Superior Tecnológico Tsa'chila
- Instituto Superior Tecnológico Tsa'chila
- Instituto Superior Tecnológico Tsa'chila

CORREO:

- ✉ andreapalma@tsachila.edu.ec
- ✉ alexpalma@tsachila.edu.ec
- ✉ mmera@inepaca.net

ORCID:

- 🌐 <https://orcid.org/0009-0007-7209-4009>
- 🌐 <https://orcid.org/0000-0002-0646-0185>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0005-0893-1461>

FORMATO DE CITA APA.

Palma, A. Palma, D. Mera, M. (2025). *Mediación de trabajo social por conflicto entre el empleador y trabajador, a causa de ausentismo laboral*. Revista G-ner@ndo, V°6 (N°2), p. 621 - 636.

Resumen

El presente trabajo investigativo se relaciona con el conflicto que se genera a causa de ausentismo laboral de los trabajadores de las empresas atuneras de la Ciudad de Manta. Este comportamiento humano provoca que se forme conflictos entre el empleador y trabajador a causa del ausentismo laboral en la cual el profesional de Trabajo Social participa como mediador mediante la situación, se tomó como referencia el año 2025. Frente a este contexto se considera buscar estrategias para reducir el ausentismo laboral y los conflictos generados por esta causa. El objetivo que tiene el presente trabajo investigativo es conocer cuáles son las causas del ausentismo laboral ya que esto desencadena los desacuerdos entre el empleador y el trabajador, motivo por el cual genera disminución de la productividad, incrementa de los costos de personal, afecta a la satisfacción de los empleados y desmejoramiento del clima laboral. Una vez que se identificó cuáles son las causas relevantes se puede elaborar una política privada que vaya enfocado en disminuir la ausencia del empleado a su trabajo y de esta manera dar solución a este conflicto que afecta a ambas partes del sector empresarial atunero de la Ciudad de Manta en el año 2025

Palabras clave: Mediación, Trabajo Social, Absentismo, Ausencia.

Abstract

In this investigative work, it is related to the conflict that arises due to work absenteeism of the workers of the tuna companies of the City of Manta. This human behavior causes conflicts to form between the Employer and Worker due to absenteeism in which the Social Work Professional participates as a mediator through the situation, the year 2025 will be taken as a reference. Facing this context, it is considered to look for strategies to reduce absenteeism from work and the conflicts generated by this cause. The intention of this research work is to know what the causes of work absenteeism are since these triggers the disagreements between the Employer and the worker, which is why it generates a decrease in productivity, increases personnel costs, affects employee satisfaction and deterioration of the work environment. Once the relevant causes are identified, a work plan can be developed that is focused on reducing the employee's absence from work and thus solving this conflict that affects both parts of the City's tuna business sector. of Manta in the year 2025.

Keywords: Mediation, Social Work, Absenteeism, Absence, Labor

Introducción

El presente trabajo investigativo se relaciona con el conflicto que se genera a causa de ausentismo laboral de los trabajadores de las empresas atuneras de la Ciudad de Manta. Este comportamiento humano provoca que se forme conflictos entre el empleador y trabajador a causa del ausentismo laboral en la cual el profesional de Trabajo Social participa como mediador mediante la situación, se tomó como referencia el año 2025. Frente a este contexto se considera buscar estrategias para reducir el ausentismo laboral y los conflictos generados por esta causa. El objetivo que tiene el presente trabajo investigativo es conocer cuáles son las causas del ausentismo laboral ya que esto desencadena los desacuerdos entre el empleador y el trabajador, motivo por el cual genera disminución de la productividad, incrementa de los costos de personal, afecta a la satisfacción de los empleados y desmejoramiento del clima laboral. Una vez que se identificó cuáles son las causas relevantes se puede elaborar una política privada que vaya enfocado en disminuir la ausencia del empleado a su trabajo y de esta manera dar solución a este conflicto que afecta a ambas partes del sector empresarial atunero de la Ciudad de Manta en el año 2025.

Situando que el Trabajo Social, es una disciplina en donde su objetivo es la intervención social aplicando la resolución de problemas o carencias que aquejan a los individuos en un momento determinado, Úriz, en su libro sobre la necesaria mirada ética en Trabajo Social No. 10, establece que “el Trabajo Social se enfoca en promover y buscar que el individuo tenga a su alcance todas las alternativas para poder solucionar sus problemas y mitigar la influencia de los mismos en el desarrollo normal de su vida cotidiana” (2016, p. 54).

Los individuos viven en un contexto caracterizado por invariables, acelerados y complejos cambios de orden económico, tecnológico, político, social y cultural, los mismos que tornan obsoletas las respuestas del pasado frente a los problemas actuales.

Según Mallardi en la publicación de su estudio con el tema -Procesos de intervención en Trabajo Social: contribuciones al ejercicio profesional crítico-, menciona que “el objeto del Trabajo

Social se configura en torno a las situaciones problemáticas que se producen en la relación de los individuos con su medio social, con su mundo tanto físico y material, como afectivo y de relación” (2017, p.72). Los problemas psicosociales desde una perspectiva del Trabajador Social pueden presentarse como carencias personales o del medio y a causa de sus efectos, que son a la vez vivenciados individualmente y percibidos por el conjunto de una determinada manera.

No obstante, Del Fresno, hace referencia que “el campo en el que trabajan los profesionales de Trabajo Social no es terreno fácil” (2019, p. 184). Se enfoca este libro en reconocer de manera ética el accionar del Trabajador Social ante situaciones en la que se vulneran los derechos de las personas en este caso las del Trabajador que se ve afectado por leyes o contravenciones que los empleadores puedan ejercer quitando, disminuyendo o infringiendo los derechos de los trabajadores.

Además, hace referencia Fondevila trata sobre “el ausentismo laboral como un punto importante a ser tomado en cuenta, tanto desde una perspectiva empresarial, como desde su problemática social” (2017, p. 48)

Las causas del ausentismo laboral no solo son atribuibles al trabajador sino también a las organizaciones, debido principalmente a falta de motivación y reconocimiento que estas generan hacia el colaborador, esto significa un cambio cultural y estratégico que deben adoptar la alta dirección, donde el interés hacia el recurso humano recobre relevancia y vigencia.

Para Arregui, “la no asistencia al trabajo tiene múltiples causas, desde una situación imprevista, como una eventual enfermedad, hasta la necesidad de atender circunstancias personales” (2018, p. 39).

Cuando se hace repetitivo este comportamiento, es decir, cuando un trabajador falta a su trabajo con relativa frecuencia, sea justificada o no, se proyecta un sentimiento de inconformidad por parte de los miembros del equipo.

Por otra parte, Garrido define “el ausentismo laboral es el conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no, donde causalmente su mayor parte se debe por salud”

(2016, p. 72). Es uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir, debido a ellos todo personal tiene su afiliación al seguro quien se encarga de prever por la salud de las personas.

Ante la mediación del Trabajador Social en casos de conflicto por causa del ausentismo laboral, Mesa afirma que “se debe demostrar al obrero la confianza de que puede aflorar sus inquietudes con el profesional designado para así lograr intervenir de manera apropiada, llevando un registro establecido por cada trabajador” (2015, p. 62)

Para Tristante, dentro de su artículo realizado con el tema “Mediación desde el Trabajo Social” afirma que “la aplicación de la mediación para la resolución de los conflictos ha aumentado notablemente en el campo laboral” (2016, p. 44). Ante lo expuesto es importante conocer que la práctica de la mediación fomenta el protagonismo de las partes y además aumenta su responsabilidad en el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, así como el desarrollo de competencias para resolver futuros conflictos.

Como sostiene el Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, afirma que “la mediación entendida como método alternativo de resolución de conflictos presupone siempre la existencia de un conflicto entre dos partes como mínimo y por lo tanto, la aplicación de una metodología determinada para su tratamiento y resolución” (2017, p.104). Es este aspecto el que diferencia la acepción técnica de mediación de cualquier tipo de mediación informal.

Los profesionales del Trabajo Social pueden derivar la mediación cuando la magnitud o especificidad del conflicto lo exija. Aunque, también en estas circunstancias, en cuanto a la primera fase de mediación profesional.

A pesar de que en todo trabajo se encuentra un sinnúmero de problemas que afectan o mejoran la empresa el Trabajador Social debe ejercer medidas o propuestas para impedir complicaciones futuras haciendo notar su trabajo mediante planificaciones, liderazgos y respeto que se le otorga a la persona, según Mesén (2016) indica que:

...la atención social es más próximo a los ciudadanos, dando a conocer que el fortalecimiento de la ciudadanía y la participación de la sociedad debe ser de manera organizada para un emprendimiento de disciplina con puntualidad, liderazgo y respeto que todo ser humano se merece, llevando consigo la manera de intermediar con el trabajador regulando la labor que desempeña el obrero. (2016, p. 122)

Otra de las causas del ausentismo laboral se puede originar por el mobbing es un comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a ataques sistemáticos, directos o indirectos, durante mucho tiempo de manera continua.

Esto se vincula en la Constitución de la República del Ecuador, (Publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008) TÍTULO IV- PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER, en el Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

No obstante, en el Código Del Trabajo (2012), en el Art. 152.- Expresa que 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.

Según indica Nieto en cuanto a la intervención del Trabajador Social que “se debe realizar interdisciplinariamente quien será el encargado de genera estrategias ante la realidad social que

se está viviendo y para ello dar como solución, las múltiples inquietudes o derechos que se le deben atribuir al empleado” (2016, p. 36).

De esta manera comprenderá y logrará afrontar las problemáticas que se cree en el trabajo pudiendo así desempeñar una tarea factible en el campo laboral, siendo así que en la actualidad se siguen presentando algunos escenarios en donde las/los Trabajadores Sociales desarrollan su quehacer profesional al enfrentar la necesidad de incrementar nuevos accionares y actuar de manera competitiva.

Para Gómez establece “una mirada de intervención en el que implique un nuevo acceder a los servicios que surgen día a día, las competencias desde el enfoque del Trabajador Social” (2016, p. 71); se desarrollan a través de destrezas y habilidades del profesional para conseguir un desempeño beneficioso con actitudes a una formación competitiva y participativa al servicio de su trabajo para mediar la situación de conflicto y permitir el cumplimiento o beneficio ante la situación que esté viviendo el obrero, instaurando leyes, reglamentos, normativas y demás afines que permita la defensa de los derechos.

Como lo indica en el Código de Trabajo art 42 inciso 31 donde todo trabajador tiene derecho a ser inscrito en el Instituto de Seguridad Social desde el primer día de sus labores. (Ministerio de Trabajo, 2018)

Métodos y Materiales

La metodología que se desarrolló fue de carácter cualitativo y cuantitativo, de diseño descriptivo, debido a que se buscó la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, después de implementar y sistematizar los conocimientos basados en investigación. De hecho, el uso del conocimiento y los resultados de investigación ofrecen como consecuencia un perfil rígido organizado y sistemático para conocer la realidad en cuanto a la problemática.

El propósito del estudio es conocer la mediación que tiene el Trabajador Social en casos de ausentismo laboral donde se producen problemas que puedan generar hasta el despido,

sanciones u otras acciones que pueda tomar el empleador, donde fue importante realizar la revisión bibliográfica que se centró en la aproximación al ámbito teórico y empírico del conocimiento y visualización de los profesionales en Trabajo Social.

Se aplicó la entrevista como instrumento a emplearse a profesionales del área de Trabajo Social, y a empleadores o Jefes de Talento Humano de las empresas atuneras de la ciudad de Manta, de igual manera se toma como referencia a 17600 personas que laboran en este sector donde se aplicó directamente la formula muestra probabilística dando como resultado 376 personas que serán encuestadas mediante soporte web ya sea empleando cuestionario de Google o Facebook, que a su vez se tomó a consideración a 4 profesionales en el área de Trabajo Social que laboren en estas empresas en el departamento de Talento Humano, quienes brindaran información de primera mano.

Para el procesamiento de la información se empleó el tipo de investigación analítica y sintética, permitiendo establecer la relación con los objetivos de estudio, analizando cada pregunta de las entrevistas para efectuar una triangulación de la información, no obstante, en las encuestas que se emplearon un análisis correlacional mediante el uso del programa SPSS para determinar la cohesión investigativa y aceptación de las variables.

Análisis de Resultados

Para determinar los resultados obtenidos se precisó caracterizar las causas principales del ausentismo laboral en las empresas, mediante los datos recopilados en las encuestas y entrevistas mismo que se evidencia a continuación:

Tabla 1

Causas que han originado ausentarse a su puesto de trabajo

Causas Sexo	Por enfermedades	Razones de carácter familiar.	Motivos de fuerza mayor que alargan las faltas involuntarias	Motivos personales que promueven ausencias voluntarias
Hombre	100%	,0%	,0%	,0%
Mujer	23,7%	35,3%	27,0%	14,1%
TOTAL	51,1%	22,6%	17,3%	9,0%

Fuente: Empleador y Trabajadores de las empresas atuneras de Manta

Se logró conocer que existe un 100% de encuestados de sexo masculino donde afirman que las causas que han originado ausentarse a su puesto de trabajo por motivos de enfermedad, mientras que el 35.3% de mujeres afirman que una de las causas son las razones de carácter familiar, mientras que el 27% afirman que por motivos de fuerza mayor que alargan las fallas involuntarias, mientras que un 23.7% afirman la ausencia laboral se debe por la enfermedad.

Tabla 2
Cargas excesivas laborales

Frecuencia Cargas Familiares					
	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
1 a 2	78,6%	21,4%	,0%	,0%	,0%
2 a 4	,0%	84,6%	15,4%	,0%	,0%
4 a 6	,0%	,0%	71,4%	25,4%	3,2%
TOTAL	23,4%	51,6%	20,2%	4,3%	,5%

Fuente: Empleador y Trabajadores de las empresas atuneras de Manta

Se puede observar que el 84.6% de las personas encuestadas que tienen de 2 a 4 cargas familiares consideran que frecuentemente tienen cargas laborales, mientras que el 78.6% en personas encuestadas que tienen cargas familiares de 1 a 2, afirman que muy frecuentemente y un 71.4% de personas que tienen de 4 a 6 cargas familiares afirman que ocasionalmente tienen cargas excesivas laborales. En cuanto a las entrevistas aplicadas, afirman que las causas que por lo general se presentan para que los trabajadores no asistan a sus lugares de trabajo son debido a problemas familiares o problemas para movilizarse, o enfermedad ya sea del trabajador o de algún familiar. Se logró analizar los posibles factores que no han sido considerados para establecer una política viable relacionada con el ausentismo, datos obtenidos mediante el levantamiento de información de la encuesta aplicada y entrevistas a profesionales, donde se puede observar en la tabla 3 y 4.

Tabla 3
Factores necesarios para establecer una política viable relacionada con el ausentismo

Políticas de			Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
Edad			Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
18 a 25 años			100%		,0%		,0%		,0%		,0%	
26 a 35 años			11,6%		88,4%		,0%		,0%		,0%	
36 a 45 años			,0%		34,5%		65,5%		,0%		,0%	
Más de 45 años			,0%		,0%		64,5%		25,8%		9,7%	
TOTAL			30,6%		51,6%		14,9%		2,1%		,8%	

Fuente: Empleador y Trabajadores de las empresas atuneras de Manta

Se observa que un 100% del personal encuestado en edades de 18 a 25 años afirman estar totalmente de acuerdo en que la empresa deba analizar los factores para establecer una política viable relacionada con el ausentismo, un 88.4% en edades de 26 a 35 años afirman estar de acuerdo, mientras que un 65.5% en edades de 36 a 45 años afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo al igual que un 64.5% contemplado en edad de más de 45 años afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 4
Conocimiento de las normas legales existentes en Ecuador que amparan los derechos del Trabajador

Sexo	Conocimiento		
	Mucho	Poco	Nada
Hombre	68,9%	31,1%	,0%
Mujer	,0%	81,7%	18,3%
TOTAL	24,7%	63,6%	11,7%

Fuente: Empleador y Trabajadores de las empresas atuneras de Manta

Se observa que un 81.7% del total de mujeres encuestadas afirman que conocen poco las normas legales existentes en Ecuador que amparan los derechos del trabajador, mientras que un 68.9% en la totalidad de hombres afirman que conocen mucho, y un 31.1% afirman que conocen poco, esto se puede reafirmar que el bajo desconocimiento puede incidir en la aceptación de una política viable relacionada con el ausentismo,

En cuanto a la entrevista a los profesionales, hacen mención que los factores que pueden ocasionar que exista ausentismo laboral dentro de la empresa es la falta de supervisión diaria e incluso la presión laboral, a ello se presenta que en las empresa se realizan varios turnos rotativos lo que cambian las actividades dentro del hogar y muchas veces no pueden cumplir con su jornada laboral, esto genera insatisfacción laboral por parte de los trabajadores y la notoria supervisión por parte del Jefe de área, esto adjudica a que varias veces se incrementan las horas de ley y la empresa no reconoce las horas extras e incluso el trabajador debe correr por sus gastos de movilización sin importar la hora. Consecuentemente se logra establecer la comprobación del objetivo que permite *disminuir el ausentismo mediante la medición del profesional de Trabajo Social*, donde se presentan los resultados de las encuestas y entrevistas que se representa en la tabla 3.

Tabla 3

Al ausentarse en su plaza de trabajo la Trabajador Social procura lograr un acercamiento para conocer y mediar los problemas que originan su ausencia

Edad	Intervención					
		Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
18 a 25 años	28,3%	68,5%	3,3%	,0%	,0%	
26 a 35 años	,0%	,0%	72,2%	21,2%	6,6%	
36 a 45 años	,0%	,0%	,0%	,0%	100%	
Más de 45 años	,0%	,0%	,0%	,0%	100%	
TOTAL	6,9%	16,8%	38,8%	11,2%	26,3%	

Fuente: Empleador y Trabajadores de las empresas atuneras de Manta

Recurrentemente se puede evidenciar que un 100% de personas encuestadas en edades de 36 a más de 45 años afirman que al ausentarse en su plaza de trabajado el Trabajador Social no procura lograr un acercamiento para conocer los problemas que originan su ausencia, no obstante un 72.2% afirman que ocasionalmente tiene un acercamiento por parte de la Trabajadora Social, un 68.5% en edades de 18 a 25 años afirman que frecuentemente tienen un acercamiento por la Trabajadora Social y por ultimo un 27.3% afirman que muy frecuentemente reciben la mediación de la trabajadora social.

Por tal motivo los profesionales afirman que para efectuar una mediación y conocer los factores que puedan ocasionar el ausentismo laboral, al momento que se ejecuta la falta se hace

un llamado de atención interno con el personal, donde se crean acuerdos que signifiquen, el compromiso del trabajador/a para asistir a su trabajo, como también realizan un llamado al trabajador para indagar el motivo de su ausencia y emitir un informe en relación a su falta. Previo a ello cuando las faltas son frecuentes realiza una acción de mediadora con el Jefe de área y el colaborador para tomar decisiones e beneficio de ambos y evitar sanciones drásticas que conlleven a la salida definitiva del trabajo de la empresa.

Conclusiones

Se pudo conocer que las causas que ocasionan el ausentismo laboral son particularmente debido a problemas de salud, pero también por la falta de motivación o reconocimiento que pueden tener dentro de su desarrollo laboral, datos que fueron expuestos por los trabajadores de las empresas atuneras sin embargo las Trabajadoras Sociales afirman que pueden generar muy repetitivamente la ausencia a las labores por diversas índoles.

Los trabajadores están totalmente de acuerdo en que la empresa debe analizar los factores para establecer una política viable como mediación al ausentismo, además existen trabajadores que exigen los conocimientos de las políticas que amparan sus derechos donde las empresas incrementan las horas laborales que no son remuneradas, los cambios de turnos rotativos que también se presentan, esto ocasiona malestar en los trabajadores y se incrementan los índices de ausentismo.

Se pudo constatar que las personas encuestadas en edades de 36 a más de 45 años de edad mencionan que los Trabajadores Sociales no establecen acciones de intervención para reconocer las causas que generan el ausentismo, siendo prescindible que, para efectuar una mediación, empiezan los Trabajadores Sociales realizando llamados de atención, pero si se incrementan y es constante la ausencia o falta laboral realizan acciones directas.

Referencias Bibliográficas

- Arregui, P. A. (2018). El ausentismo laboral. Caso: "Área Call Center institución financiera. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Arregui, P. A. (2018). El ausentismo laboral. Caso: Área Call Center institución financiera privada del Ecuador. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Camara de Comercio de Manta. (2016). Trabajadores de las procesadoras de atún apoyan un tratado con Europa. Manta, Ecuador: <https://www.elcomercio.com/actualidad/atun-ecuador-ieuropa-exportacion.html>.
- Codigo Del Trabajo. (2012). Art. 152. Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 - Ultima modificación: 26-sep-2012.
- Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales. (2017). Informe sobre Servicios Sociales en España. Madrid.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). TÍTULO IV- PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER. Ecuador: Publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Del Fresno, G. M. (2019). Técnicas de diagnóstico, intervención social. Madrid, España: Editorial UNED.
- Figueroa, T. B. (2015). Plan estrategico para la disminución del ausentismo laboral en las empresas del sector de construccion del Estado Aragua. Valencia: Universidad De Carabobo.
- Fondevila, G. (2017). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. Revista mexicana de sociología vol.70 no.2, 36-48.
-

- Garrido, R. K. (2016). Ausentismo laboral por conflictos familiares en el grupo KFC, en el periodo enero - junio 2016. Quito, Ecuador: Universidad Central Del Ecuador.
- Gómez, G. F. (2016). Redes comunitarias y avances de supervisión en Trabajo Social. Madrid, España : Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED.
- Mallardi, M. W. (2017). Procesos de intervención en trabajo social: contribuciones al ejercicio profesional crítico. Buenos Aires, Argentina: 1a ed . 2a reimp. - La Plata: Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.
- Mesa, M. F. (2015). El trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo. Búsqueda, 2(14), 62-76. .
- Mesén, F. R. (2016). Trabajo Social y Recursos humanos. Revista Binass, 121-144.
- Ministerio de Trabajo. (2018). Informe de Gestion. Guayaquil, Ecuador .
- Morquera, T. N. (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional. Bogotá. D. C. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Neil, B. W. (20 de Agosto de 2018). El ausentismo laboral, una problemática mundial. Obtenido de <https://www.xmartclock.com/blog/el-ausentismo-laboral-una-problematika-mundial/>
- Nieto, M. C. (2016). El trabajo social, desde lo académico a la intervención social: Una mirada desde la perspectiva de la práctica profesional y experiencia laboral. Madrid: Editorial Book Dykins.
- Ortega, J. F. (2015). El ausentismo laboral y su incidencia en el proceso productivo. Quito, Ecuador: Universidad Central Del Ecuador.
- Tristante, O. C. (2016). Mediación Desde El Trabajo Social. Murcia, España: Facultad de Trabajo Social, Universidad de Murcia.
-

Úriz, P. M. (2016). La necesaria mirada ética en Trabajo Social No. 10. Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A.