UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

"ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL"

Tesis previa a optar el grado de Licenciado en Trabajo Social.

AUTOR:

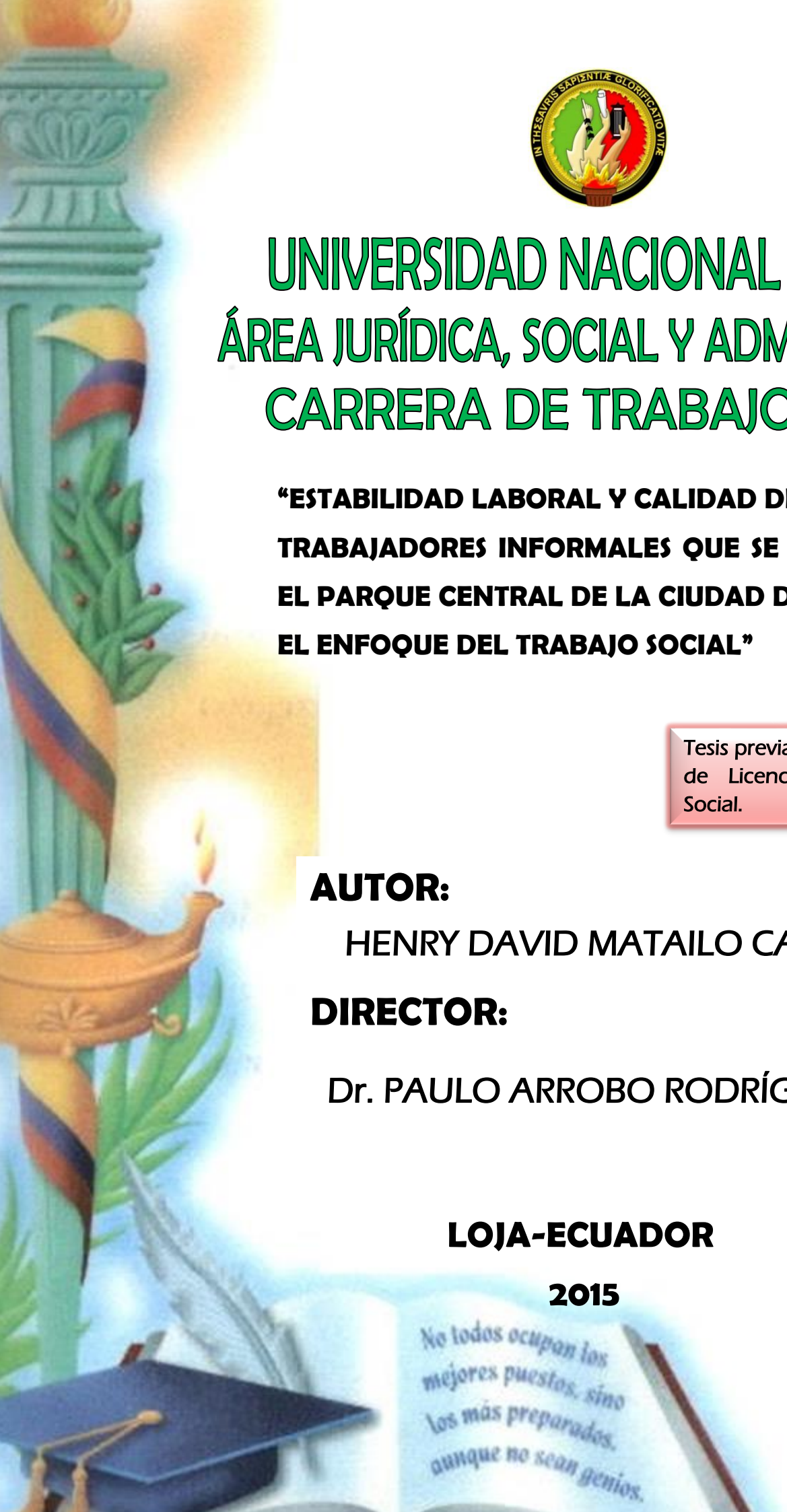
HENRY DAVID MATAILO CASTILLO

DIRECTOR:

Dr. PAULO ARROBO RODRÍGUEZ Mg.Sc

LOJA-ECUADOR

2015



CERTIFICACION

Dr. Mg. Sc.

Paulo César Arrobo Rodríguez.

DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL, DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADIMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del trabajo de tesis titulado **"ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL",** de autoría del estudiante de la carrera de Trabajo Social Sr. Henry David Matailo Castillo, previo a la obtención del título de Licenciado en Trabajo Social, el mismo que ha sido desarrollado, corregido y orientado bajo mi estricta dirección y una vez que se enmarca dentro de las exigencias del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, autorizo su presentación, disertación y defensa respectiva.

Loja, diciembre de 2015

.....

Dr. Paulo César Arrobo Rodríguez Mg.Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo HENRY DAVID MATAILO CASTILLO, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autora: Henry David Matailo Castillo

Firma:.....

Cédula: 1105607574

Fecha: diciembre de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Henry David Matailo Castillo ser autora de la tesis titulada: **"ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL".** Como requisito para optar el Grado de Licenciada en Trabajo Social: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 11 días del mes de diciembre del dos mil quince, firma el autor.

Autor: Henry David Matailo Castillo

Firma:

Cédula: 1105607574

Dirección: El Pedestal, Mariano Samaniego y Siux

Correo electrónico: Henryd_11@hotmail.com

Celular: 0979924909

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora de Tesis: Dr. Paulo Arrobo Rodríguez Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidenta: Dra. Martha Coronel Ordoñez Mg. Sc.

Vocal: Dra. Claudia Medina León. Mg. Sc.

Vocal: Dr. Jorge Hugo León Cajamarca Mg.Sc.

DEDICATORIA

Principalmente a Dios quien fue el que guío mi camino para culminar este trabajo con éxito y a mis padres quienes fueron el soporte fundamental a lo largo de mi proceso como estudiante.

HENRY MATAILO

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos a las Autoridades de la Universidad Nacional de Loja, de manera especial a las Autoridades de la Carrera de Trabajo Social del Área Jurídica, Social y Administrativa, quienes con eficacia y solvencia académica, profesional y calidad humana contribuyeron para que se lleve a feliz término mi formación profesional en este nivel.

Al Dr. Paulo Arrobo Rodríguez; Director de Tesis, por su aporte, dirección, sugerencias y experiencias en la Dirección de la presente tesis.

A los compañeros y demás personas que de una u otra manera aportaron en la elaboración de la presente investigación.

El Autor

a. TÍTULO

“ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL”

b. RESUMEN

La inestabilidad laboral es un problema que aqueja frecuentemente a los trabajadores, esto es provocado por la ausencia de un empleo fijo que permita gozar de los beneficios de ley, garantizar una forma de vida adecuada y solventar las necesidades que se presentan en el día a día del trabajador y de su familia. Ante esta problemática se ha desarrollado la presente investigación enfocada en "**LA INESTABILIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE UNA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL".**

Para el desarrollo de esta investigación se planteó como objetivo general: Desarrollar una investigación de tipo descriptivo, explicativo, para determinar cómo influye la inestabilidad laboral en la calidad de vida de los trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja, del cual se desglosan los objetivos específicos que básicamente buscan investigar e identificar las características de las condiciones sociales, determinar cuáles son los factores que provocan inestabilidad laboral y describir estrategias que ayuden al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Para la elaboración de esta investigación se utilizó la metodología del autodesarrollo comunitario, utilizando las tres principales etapas que son: **Intercambio inicial con el sujeto necesitado de la acción profesional**, **Exploración del escenario y Proceso de diagnóstico** y **La búsqueda de la soluciones**; las mismas que facilitaron la verificación y el cumplimiento de los objetivos planteados.

Se realizó una fundamentación teórica y metodológica acerca de la inestabilidad laboral y su influencia en la calidad de vida, se utilizó una

encuesta dirigida a 40 trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja que permitió obtener los siguientes hallazgos: La inestabilidad lleva al desequilibrio económico, afecta directamente a la calidad de vida ya que no permite satisfacer las necesidades básicas del ser humano y gozar de los beneficios que brinda el tener un trabajo estable.

Estos resultados llevaron a las respectivas conclusiones es por ello que se busca generar cambios en esta problemática a través del planteamiento de estrategias que ayuden a mejorar la calidad de vida.

ABSTRACT

Job insecurity is a problem that often afflicts workers, this is caused by the absence of a fixed job that enjoys the benefits of law, ensure appropriate form of life and meet the needs that arise in everyday the worker and his family. Faced with this problem has developed this research focused on **"JOB INSTABILITY AND ITS INFLUENCE ON THE QUALITY OF LIFE INFORMAL WORKERS GROUPED IN THE CENTRAL PARK OF THE CITY OF LOJA PERSPECTIVE OF SOCIAL WORK".**

For the development of this research it was proposed as general objective: Develop an investigation of descriptive explanatory type, to determine how it influences job instability in the quality of life of informal workers grouped in the Central Park of the city of Loja, which specific objectives which basically seek to investigate and identify the characteristics of social conditions, identify the factors that cause job instability and describe strategies that help to improve the quality of life of the workers are broken down.

For the preparation of this research methodology was used community self using the three main stages: initial exchange with the subject in need of professional action, exploration stage and diagnostic process and the search for solutions; the same who facilitated the verification and compliance objectives.

A theoretical and methodological foundation about job instability and its impact on quality of life was conducted a survey of 40 workers grouped in the Central Park of the city of Loja that yielded the following findings was used: Instability leads to economic imbalance, directly affects the quality of life not as it allows satisfying basic human needs and enjoy the benefits that having a stable job. This result led to the respective conclusions is why it strives to change this problem through the approach of strategies to improve the quality of life.

c. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL”, contempla un estudio de la inestabilidad laboral de los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja y su influencia en la calidad de vida de cada uno de los trabajadores, es decir la repercusiones que tiene el no tener un trabajo fijo.

El estudio contempla la revisión de literatura que sostiene el estudio científico contrastado con la aplicación de los criterios personales que relacionan dichas fuentes con la ejecución del proyecto de investigación, es de vital importancia el contraste con la realidad para conocer la situación real del problema en consideración a la muestra poblacional seleccionada con anterioridad, sirviendo como guía para el desarrollo de nuevos estudios, y aplicando algunas observaciones que facilitan el desarrollo profesional del Trabajador Social.

En los materiales y métodos se describen aquellas técnicas de investigación que hacen posible la socialización de los resultados.

Los resultados implican la apreciación real del problema: “**INESTABILIDAD LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE UNA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL”**

Mediante la representación de cuadros y gráficos estadísticos que proporcionan los datos de las encuestas aplicadas a la muestra poblacional se pudo comprobar la incidencia de este problema, y se logró identificar las causas y efectos que lo generan.

Resultados que sirvieron como punto de partida para describir las estrategias que ayuden al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores informales.

Para mayor comprensión, se ha dividido el presente trabajo investigativo en los siguientes apartados:

- En el primer apartado titulado **"REVISIÓN DE LITERATURA"**, hace referencia a seis categorías: GENERALIDADES, ESTABILIDAD LABORAL, CALIDAD DE VIDA, TRABAJO INFORMAL, EXPLOTACION LABORAL Y TRABAJO SOCIAL.

- En el segundo apartado se expresan los **"MATERIALES Y MÉTODOS"** que fijan el desarrollo de los procesos investigativos que permiten alcanzar los objetivos trazados en la investigación, además se especifica los materiales; la metodología utilizada fue: "La Metodología del autodesarrollo comunitario" aplicada en sus tres primeras fases: **Primera etapa**: Intercambio inicial con el sujeto demandante o necesitado de la acción profesional; **Segunda etapa**: Diagnostico Exploración del escenario y pre-diagnostico; **Tercera etapa**: Proceso de diagnóstico en sí y búsqueda de soluciones; **Cuarta etapa** evaluación y **Quinta etapa** sistematización. Cabe indicar que este proceso solo llego hasta la tercera etapa en razón de que la investigación fue realizada hasta el planteamiento de las estrategias que fueron elaboradas de una manera participativa con los involucrados.

- En el tercer apartado titulado **"DISCUSIÓN DE RESULTADOS"** se detallan los resultados de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de

La Ciudad de Loja, demostrados de manera cualitativa y cuantitativa representados en cuadros gráficos.

- En el cuarto apartado se incluyen las **“CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”,** que fueron planteadas con el fin de contribuir a mejorar el nivel de calidad de vida de los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja con el planteamiento de estrategias de una manera participativa desde la perspectiva del Trabajo Social.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

1. GENERALIDADES

Descripción del escenario de Investigación

Siendo el escenario de investigación el Parque Central de la Ciudad de Loja, Ubicado en las calles 10 de Agosto entre Bernardo Valdivieso y Bolívar, “es aquí donde se realizan las manifestaciones de carácter religioso, cívico y político, a su alrededor se encuentran las edificaciones de gobierno como: Municipalidad, Gobernación de la Provincia, Consejo Provincial, Casa Episcopal, Ex Museo del Banco Central del Ecuador; cercano al parque se cuenta con instituciones bancarias y comerciales que son indicadores de una ciudad progresista. En el centro del parque esta uno de los primeros monumentos que se colocó en nuestra ciudad, en honor al benefactor de la educación lojana, Dr. Bernardo Valdivieso”[1].

En el Parque Central de la Ciudad de Loja lugar donde se realizó la presente investigación, se agrupan gran cantidad de personas con el fin de conseguir un empleo, en muchos de los casos no tienen éxito.

Por lo general los días lunes, martes y miércoles en horas de la mañana son los días en que habitualmente los empleadores y contratistas salen a buscar mano de obra barata para la realización de diferentes tipos de trabajos destacándose como principal la construcción, el lugar más usual a donde acuden es el parque Central de la Ciudad de Loja donde encuentran gran cantidad de trabajadores con la necesidad de obtener un empleo, la mano de obra es barata debido a la escases de ofertas y trabajo y una elevada demanda del mismo.

[1] WWW.VIAJANDOX.COM/loja/parque-central-loja.htm

No existe un dato exacto de cuántas personas son las que se agrupan en este lugar ya que es una cantidad variable en la que día a día van aumentando, tampoco existe una fecha exacta que indique desde cuando acostumbran los trabajadores agruparse en el parque central de la Ciudad de Loja lo que sí es seguro es que llevan mucho tiempo ocupando este lugar como una plaza donde existe la oportunidad de encontrar un trabajo. Las personas que se agrupan en este lugar en su mayoría son trabajadores en construcción y gasfitería, los mismos que se reúnen en busca de una oportunidad de empleo que les permita obtener ingresos económicos para satisfacer las sus necesidades y vivir el día a día, en el mejor de los casos existen trabajadores que les toca reducir el costo de su trabajo con la finalidad de ser el elegido para realizar la tarea que se les oferte y exponiéndose a una gran cantidad de abusos y explotación.

2. ESTABILIDAD LABORAL

"La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no aparecer en especialísimas circunstancias.

También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada"[2].

"La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas. Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa,

[2] (2010, 06). Concepto de estabilidad laboral. *BuenasTareas.com*. Recuperado 06, 2010, de http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Estabilidad-Laboral/390657.html

lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”[3].

“La Estabilidad en el empleo por otra parte, garantiza también una eficacia en la producción, una normalidad en el proceso de esa producción, una especialización o perfeccionamiento en las actividades que realizan los hombres, de tal manera que, es un factor importante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos y para el propio beneficio de los empleadores”[4].

[3] ARIAS B. Ramiro. LA ESTABILIDAD LABORAL
[4] JARAMILLO DÁVILA, 1977, pág. 11

"La estabilidad es una aspiración permanente del trabajador, mayor aun del trabajador no capacitado, que constituye un elevado porcentaje de la población económicamente activa del Ecuador -PEA-. No obstante, ella nunca fue bien aceptada por el empleador y, en nuestros días, es vigorosamente combatida. Esta vez, a diferencia del pasado, con el apoyo del Estado, con el argumento de que su eliminación y/o reducción son necesarias para estimular la inversión y crear puestos de trabajo"[5].

Estabilidad laboral significa gozar de un de un trabajo fijo que le permita tener todo tipo de beneficios al trabajador entre ellos los de mayor importancia que son los sociales y económicos, ante la ausencia de estas condiciones laborales se produce la inestabilidad laboral que es la problemática abordada en esta investigación.

De igual manera gozar de estabilidad tiene algunos puntos a favor ya que el trabajador tiene un mejor desarrollo es más eficaz en las labores que realiza, es muy importante para cada uno de los trabajadores saber que posee estabilidad y que podrá gozar de todos los beneficios de ley y psicológicos.

2.1 RELACIONES LABORALES

"Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

[5] TRUJILLO, 2008, pág. 237

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre si o con el Estado como intermediario, se conocen como diálogo social. Estas relaciones laborales se basan en el principio del tripartismo, que supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales implicadas: el Estado, el capital y el trabajo.

Como en todos los tipos de relaciones interpersonales, existen diversos puntos de conflicto que entorpecen el funcionamiento de las empresas. Sin lugar a dudas, la paga representa uno de los temas más delicados a tratar entre un empleador y sus empleados. Es importante que la remuneración sea una justa compensación por el trabajo realizado, y esto es algo que normalmente no ocurre.

Por un lado, muchos trabajadores se escudan en la falta de oportunidades laborales para no exigir que se cumplan sus derechos, por miedo a ser

despedidos. Por el otro, muchos empleadores se aprovechan de esta situación para explotar a sus empleados. Si bien, a simple vista, en este cuadro los jefes parecen seres injustos y desconsiderados, para conseguir un cambio es necesario modificar el comportamiento de las personas que aceptan un salario inferior al que merecen.

El derecho a las vacaciones y a días libres por asuntos propios suele ser el centro de muchas discusiones en las empresas, y su incumplimiento ocasiona un profundo descontento y una falta de apego al trabajo, lo cual resulta en una guerra silenciosa que, como en cualquier guerra, no beneficia a nadie. Si ante la falta de respeto se responde de la misma forma, la imagen de una compañía se empaña de situaciones tales como el desgano a la hora de atender al público, robos de materiales por parte de los empleados y tareas mal acabadas.

En los últimos años, algunas empresas han adoptado un modelo de trabajo conocido como "jerarquía horizontal". Básicamente, consiste en dar a los empleados la sensación de no estar por debajo de sus jefes, que es lo que ocurre en las organizaciones tradicionales. No se trata de alterar el organigrama, ni de dar la misma cantidad de poder a todos los integrantes, sino de valerse de herramientas tales como el diálogo para mejorar la experiencia general y, por ende, el rendimiento de la compañía. Otros recursos comunes son permitir que cada uno vista a su gusto, ubicar todas las oficinas al mismo nivel y utilizar paredes traslúcidas para eliminar la idea de que los empleadores son seres superiores e inaccesibles.

Las relaciones internacionales de trabajo, por otra parte, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores"[6].

[6] http://definicion.de/relaciones-laborales/

Las relaciones laborales son el vínculo que existe entre el empleador y el trabajador, en la actualidad la forma de llevar las relaciones laborales viene establecida en un contrato o en un código el cual se debe seguir a cabalidad.

Es importante que las relaciones en el trabajo sean adecuadas para un mejor desarrollo del empleado, que exista la igualdad, la confianza y el cumplimiento de lo establecido en un contrato.

Las relaciones laborales en el caso de los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja no son las adecuadas, para empezar el trabajador informal no es contratado de acuerdo a las normas establecidas en la ley, bajo un contrato el que brinde las comodidades al trabajador y le permita disfrutar de sus derechos y cumplir con sus obligaciones.

Es muy común que exista una mala relación entre el empleador y el trabajador informal, esto debido a que aprovechan de la necesidad de las personas, de las ganas de trabajar y de salir adelante, estos son explotados y maltratados física y psicológicamente, esto es un factor que determina la forma y calidad de vida del trabajador.

2.2 TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

"Una relación es una correspondencia o un vínculo entre dos o más elementos. Dependencia, por su parte, es lo que ocurre cuando algo está subordinado a otra cosa (y, por lo tanto, depende de ella).

Una relación de dependencia, por lo tanto, es un vínculo en el cual uno de los elementos depende del otro. El concepto puede emplearse en diferentes contextos, siempre respetando esta idea.

En el mundo laboral, la relación de dependencia se establece cuando un trabajador realiza una actividad cuyos beneficios quedan en poder de un

empleador o contratante. Éste, a cambio del producto de su trabajo, le entrega un salario u otro tipo de pago al trabajador.

En este tipo de relaciones de dependencia, la subsistencia de la persona depende de la remuneración que le otorga otra persona o una entidad. Para brindarle mayor seguridad al trabajador e impedir que el contratante abuse de su posición de poder, existen leyes que brindan protección a la persona que vende su trabajo: un salario mínimo, indemnización en caso de despido, etc.

En el caso del trabajador autónomo, cuentapropista o freelance, la situación es diferente ya que la persona no está subordinada a otra, sino que tiene libertad para elegir a quién le vende el fruto de su trabajo y bajo qué condiciones. No existe, de este modo, una relación de dependencia entre el trabajador autónomo y su cliente (quien le compra su trabajo).
Se dice que un país mantiene una relación de dependencia con otro cuando sus ingresos o su riqueza dependen de éste. Si una nación X exporta el 85% de su producción a una nación Z, podrá decirse que mantiene una relación de dependencia con este segundo país”[7].

2.3 TRABAJO SIN RELACIÓN DE DEPENDECIA

Al contrario del trabajo en relación de dependencia este tipo de trabajo se lo puede denominar autónomo o por cuenta propia es decir, que el trabajador no depende ni está subordinado a ninguna otra persona y se apropia del producto de su trabajo.

“El trabajador autónomo es aquel que realiza una actividad económica, de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas para llevar a cabo su actividad.

[7] http://definicion.de/relacion-de-dependencia/
Copyright © 2008-2015 - Definicion.de

La responsabilidad del autónomo es ilimitada, respondiendo de las actividades del negocio con todos sus bienes presentes y futuros, de forma que no existe separación entre el patrimonio personal y el de la empresa.

Diferencias entre un trabajador por cuenta propia y un trabajador por cuenta ajena

- El trabajador por cuenta ajena se encuentra sujeto a la organización de la empresa, que es la que determina en qué momento se prestan los servicios. Así, dicha empresa establecerá, por ejemplo, cuándo se hacen los descansos o se pueden disfrutar las vacaciones. En el caso del trabajador autónomo, es él quien se organiza el trabajo y determina en qué momento desarrolla el mismo.

Los servicios que realiza el trabajador en relación de dependencia suelen prestarse además, en el domicilio de la empresa o en otro diferente designado por esta, utilizando los materiales que la misma pone a su disposición. En el caso del trabajador autónomo, éste es quien planifica donde se presta el servicio y suele utilizar sus propias herramientas de trabajo.

- El trabajador por cuenta ajena suele recibir de forma estable en cantidades iguales o parecidas en doce o catorce mensualidades su salario, y éste suele tener una cuantía fija. Por el contrario, el trabajador autónomo no recibe una cuantía fija por su trabajo, hay meses en los que cobra mayores cuantías que en otros.

- Cuando es la empresa la que recibe la utilidad del trabajo y el trabajador sólo una retribución por el mismo estamos hablando de un trabajador por cuenta ajena. En el caso del autónomo, es él quien

asume el riesgo económico del negocio y, por tanto, revierten en el mismo tanto las pérdidas como las ganancias, por lo que los ingresos no suelen ser tan estables”[8].

Las relaciones laborales pueden ser diferentes de acuerdo a la forma en que se desarrolla el trabajo, existen dos formas de trabajo a destacar que son: el trabajo con relación de dependencia y el trabajo sin relación de dependencia.

Estas formas de trabajo son muy diferentes, en el caso de la relación de dependencia es cuando el trabajador está realizando actividades que beneficiará principalmente a un empleador o contratante, es decir depende de otra persona en manera de subordinación para poder obtener sus bonificaciones.

El trabajo sin relación de dependencia es cuando un trabajador realiza sus trabajos de una manera autónoma o independiente, no depende de otra persona, sus ganancias son directas y trabaja de acuerdo a sus necesidades a sus horarios establecidos.

Los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja son trabajadores que se adaptan a las diferentes formas de trabajo, en la mayoría de los casos trabajan bajo la relación de dependencia debido a que son contratados por personas para realizar trabajos en los que los principales beneficiarios son los empleadores.

[8] http://www.serautonomo.net/%C2%BFque-es-un-trabajador-autonomo.html

Existen una pequeña cantidad de trabajadores informales que tienen un trabajo sin relación de dependencia es decir su trabajo es autónomo, trabajan bajo las reglas y el horario que cada uno de ellos se establezca y las ganancias son directas para el trabajador ya que no son subordinados, un ejemplo claro de trabajador autónomo son los que se dedican a la gasfitería.

2.4 El Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador.

"Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[9]

El trabajo como muy bien lo dice la Constitución de la República del Ecuador, es un derecho que toda persona puede disfrutar ya que le permitirá tener un ingreso económico digno para cubrir sus necesidades, es por eso que el estado busca brindar un trabajo digno el que genere remuneraciones justas.

Esto es lo que establece la ley pero lamentablemente vivimos en un país en el que no todas las leyes de estado se cumplen a cabalidad, el tener derecho a trabajar significa tener un trabajo saludable y libremente escogido es decir el trabajador tiene la potestad de aceptar el empleo que considere adecuado en el que esté libre de explotación y abuso por parte de los empleadores.

En la ciudad de Loja tienen que aplicarse políticas de estado que permitan dar cumplimiento a este derecho, generar fuentes de empleo que

[9] Constitución Política de la República del Ecuador, Titulo II, Capitulo II, Sección Octava, Art. 33

garantice una estabilidad necesaria para el trabajador y poder disfrutar de los beneficios que brinda el tener un trabajo estable para tener una calidad de vida digna.

Los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja no están gozando de este derecho de una manera ideal, ya que están expuestos al día a día buscando un empleo digno o que por lo menos les genere ingresos económicos, no siempre tienen la suerte de conseguir el empleo es por ello que se dan casos en los que los trabajadores no pueden conseguir un empleo por varias semanas o meses.

2.5 La Estabilidad en el Código del Trabajo

"Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de servicio doméstico;

d) Los de aprendizaje;

e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba;

g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008; y, h) Los demás que determine la ley."[10]

En el Código de Trabajo está establecido que todo trabajador tiene derecho a gozar de un trabajo estable con tiempo mínimo de un año con distintas excepciones.

En el caso de los trabajadores informales no tienen esta estabilidad establecida, pero se puede considerar que están dentro de las excepciones ya que pueden ser contratados a través de contratos eventuales, ocasionales o de temporada que son muy comunes en el trabajo informal, pero mucho más común en los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja es el contrato por obra cierta, es decir son contratados por el tiempo que dure una determinada obra sin un límite de tiempo establecido.

2.6 Beneficios y principales derechos de la estabilidad laboral

"Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

1. Afiliación a la Seguridad Social: El trabajador debe ser afiliado (por parte del empleador) desde el primer día de trabajo.

Desde el primer día que empieza a laborar, de conformidad a lo que establece el Art. 42 número 31 del código de trabajo.

[10] Código de Trabajo, Ecuador

El IESS tiene su propio procedimiento de reclamos para incumplimientos relacionados con el seguro social obligatorio, que es la institución competente para el cobro de las aportaciones adeudadas; sin embargo, el usuario también puede presentar su denuncia en el Ministerio de Relaciones Laborales, que en este caso aplicará sanciones económicas al patrono.

2. Pago por horas extras y suplementarias: El trabajador tiene derecho a percibir el pago por horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje estas horas.

Las horas suplementarias son las realizadas luego de la jornada ordinaria de trabajo mismo que se considerarán hasta las 24 horas. Tienen un recargo del 50%, no podrán exceder de 4 horas diarias y ni 12 horas a la semana. Las horas extraordinarias son las ejecutadas en los días de descanso obligatorio, feriados o las realizadas con comprendidas a las 24:00 hasta las 6:00 y tienen un recargo del 100% al valor de la hora.

3. Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo: El trabajador tiene derecho a percibir el pago del décimo tercer sueldo en las fechas establecidas.

La décima tercera remuneración o bono navideño, Los Trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración

básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

4. Pago del fondo de reserva: El trabajador tiene derecho a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.

Según el Art. 196 del Código de trabajo Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

5. Vacaciones anuales: El trabajador tiene derechos a un periodo de vacaciones laborales remuneradas.

De acuerdo al Art. 69 del Código de trabajo, todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de

quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

6. Pago de la jubilación patronal: Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

La jubilación a cargo de empleadores se encuentra estipulada en Art. 216 del Código de Trabajo en la cual expresa que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

Los trabajadores obtendrán la jubilación patronal…

7. Licencia por paternidad: El trabajador (padre de familia) tiene derecho a un periodo de licencia por paternidad.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

8. Licencia por maternidad: La mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de licencia por maternidad.

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.

9. Pago del subsidio por maternidad: La madre trabajadora tiene derecho al subsidio por maternidad.

10. Pago de utilidades: El trabajador tiene derechos al pago por concepto de utilidades.

Toda Persona Natural, Sociedad o Persona Jurídica que luego de calcular la base imponible (ingresos descontados el valor de los deducibles) supere los USD $10.410¸ están en la obligación de declarar el Impuesto a la Renta. El impuesto a la renta se aplica a todas las personas naturales o empresas que generen una ganancia o utilidad al final de cada año. El ejercicio impositivo comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. En Ecuador, el Impuesto a la Renta se declara a partir del 1 de Febrero de cada año y las fechas de vencimiento van del 10 al 28 de marzo, dependiendo del noveno dígito del Registro Único de Contribuyentes (RUC) o Cédula de Identidad. Si la empresa generó utilidad la misma está obligada a entregar a sus trabajadores los valores correspondientes a este beneficio”[11].

Los beneficios que brinda la estabilidad laboral son muy importantes para tener una calidad de vida digna, dentro de los beneficios del trabajador estable esta tener derecho a la seguridad social, pago por horas extras y suplementarias, pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo los cuales son bonos extras por navidad y por educación, pago del fondo de reserva, el uso de las vacaciones anuales que son quince días por cada año laborado, licencia de maternidad o paternidad en el caso de que se dé la situación, el pago de utilidades y la jubilación patronal en el caso de que el trabajador haya laborado por 25 años continua o interrumpidamente.

El trabajador que goza de estabilidad puede disfrutar de una gran cantidad de beneficios establecidos por la ley, en el caso de los

[11] Código de Trabajo, Ecuador. Encuéntrelo en: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf

trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja no es muy positivo ya que ninguno de ellos posee un trabajo estable y bajo un contrato por lo que no puede gozar de cada uno de los beneficios, esto afecta a su calidad de vida ya que toda persona necesita del incentivo del empleador o del estado.

Al no tener estabilidad laboral significa que la vida laboral a la que los trabajadores informales se exponen está llena de maltrato y explotación. No tener beneficios y estar sometido a varios riesgos implica complicaciones en la calidad de vida no solo del trabajador sino también de la familia.

3. TRABAJO INFORMAL

"El trabajo informal es un problema que afecta en mayor o menor medida a todos los países subdesarrollados, debido a que cuando las condiciones sociales son criticas aumenta notablemente el trabajo informal. Es clara la relación entre pobreza y trabajo informal, es difícil encontrar uno de estos fenómenos sino está presente el otro. Debido a que cuando existen condiciones de pobreza extendida sectores económicos utilizan el trabajo informal para obtener mayores ganancias y los pobres deben aceptar las condiciones de trabajo porque es su única posibilidad de obtener recursos.

Se entiende por trabajo informal al desarrollo de actividades por su cuenta o en forma asalariada, pero se encuentran fuera del marco legal y jurídico del país. La desventajas que tienen los trabajadores en esta situación es que tienen un menor sueldo a lo establecido por la normativa vigente, no obtienen beneficios sociales como cobertura de salud para ellos y sus familias, seguros ante accidentes de trabajo, aportes jubilatorios o de retiros, entre otros.

La gran mayoría de los trabajadores en situación irregular son personas pobres con poco estudio y capacitación que no tienen la posibilidad de obtener otro tipo de empleo.

Cuando hay altos niveles de desocupación o sea que hay mucha mano de obra, las personas se ven presionadas a trabajar bajo condiciones precarias, inseguras y con bajo salario. Millones de personas se encuentran viviendo esta realidad tanto en el ámbito urbano como rural.

Es vital erradicar la pobreza de esta manera se disminuirá notablemente el trabajo informal, además de actuar sobre los sectores productivos y económicos que pudiendo tener a su personal en regla, no lo hacen para mantener la competitividad y el nivel de rentabilidad”[12].

“Es, en contraste con el trabajador formal, el que desarrolla su actividad al margen de las leyes y reglamentaciones laborales y tributarias de un país. Se han propuesto diversas definiciones sobre el trabajador informal. Unas parten de conceptos jurídicos y tienden a considerar informales todos aquellos que se dedican a las pequeñas actividades económicas que se desarrollan al margen de la ley. Otras, desde la perspectiva estructuralista, estiman que es el que forma parte de un sistema de autoempleo que surge como estrategia de supervivencia en las sociedades que tienen excedentes de fuerza laboral. Y hay también un enfoque cultural del problema, que ve en el trabajador informal una expresión de las tradiciones, valores, conocimientos, comportamientos, habilidades y nivel tecnológico de las sociedades atrasadas.

El origen del trabajo informal es, sin duda, de orden estructural. La economía urbana de algunos países no tiene la capacidad para absorber la mano de obra en explosivo crecimiento. Esto lanza a un altísimo porcentaje de la <*población económicamente activa (PEA)* a crear, fuera

[12] http://www.pobrezamundial.com/el-trabajo-informal-y-la-pobreza/

de los esquemas de la economía formal, una serie de actividades de autoempleo, con bajísima productividad, para poder subsistir. Y, naturalmente, a ellas se incorporan las personas que, por su falta de preparación, ofrecen una mano de obra no calificada que es usualmente desechada por el sector formal de la economía.

El trabajo informal se desenvuelven al margen de la ley, no sólo porque al Estado le resulta imposible controlarlo sino también porque a sus actores les saldría muy oneroso cumplir los mandatos legales —registro de su actividad, pago de impuestos, patentes, regulaciones laborales y de seguridad social, etc.— puesto que los costos de obedecer las leyes agotarían los beneficios que obtienen de su trabajo.

En tales circunstancias, estos actores económicos prefieren mantenerse fuera de la ley.

Las características generales del trabajo informal son las siguientes: formación de microempresas unipersonales o familiares, indiferenciación entre sus propietarios y los trabajadores, muy pequeño componente de capital por puesto de trabajo, uso de tecnologías elementales e intensivas en mano de obra, división simple del trabajo, bajísima productividad, ausencia de horarios y reglamentaciones laborales, desvinculación con la seguridad social y operación en mercados populares muy competitivos y de muy baja capacidad de consumo.

La presencia del *trabajador informal* es fundamentalmente un fenómeno de los países del mundo subdesarrollado, cuya estructura económica no logra ocupar a extensos segmentos de la población en aptitud de trabajar y lanza a la mano de obra redundante, que es la menos calificada, a realizar una serie de pequeñas actividades económicas en el área de los servicios, la artesanía, la construcción, el comercio ambulante y otras zonas de la actividad productiva.

En los países que tienen sectores informales extensos es notoria la contraposición de intereses entre los trabajadores regulares y los trabajadores informales. Estos se sienten perjudicados, en razón del aumento de los precios y de las dificultades del desempleo, por lo que son conquistas de los trabajadores formales: los incrementos salariales, las ventajas de la seguridad social y las garantías de estabilidad laboral por las que presiona el <*sindicalismo.*

En algunos países latinoamericanos más del 60% de la población económicamente activa se dedica a estas tareas marginales. Y el porcentaje crece incesantemente. A comienzos de siglo se calculaba que de cada diez nuevos empleos, ocho eran generados en el sector informal de la economía. El origen de este desajuste era el proceso de "desindustrialización" causado por el aperturismo, la liberalización económica, las perversiones de la <*globalización* y otros factores macroeconómicos. Eran los tiempos en que se creía que la liberalización económica llevaba al crecimiento y que el crecimiento generaba equidad. Pero también en el mundo desarrollado empieza a verse en las calles la creciente presencia de vendedores ambulantes, típicos del sector informal de la economía, que han quedado desplazados del empleo regular"[13].

El trabajo informal es un problema que afecta a la mayoría de países subdesarrollados, en nuestro país es muy común el trabajo informal que surge debido a las necesidades que tienen las personas, están totalmente clara la relación de la pobreza con el trabajo informal.

El trabajo informal es muy utilizado cuando existen condiciones de pobreza a nivel general ya que los empleadores buscan mano de obra barata para obtener mayores ganancias y los trabajadores informales deben aceptar las condiciones de trabajo porque es la única forma de obtener recursos económicos.

[13] http://www.enciclopediadelapolitica.org/Default.aspx?i=&por=t&idind=1501&termino=

Los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja se los puede denominar informales ya que no tienen sueldos de acuerdo a la normativa vigente sino más bien se adaptan a lo que los empleadores ofrecen, aparte de que no gozan de los beneficios sociales como cobertura en salud para ellos y sus familias; se determinó que la gran mayoría de trabajadores son pobres y con un bajo nivel educativo esto también como una limitante constante para ocupar otro empleo.

Muchas de las veces estas personas trabajan en condiciones precarias, inseguras y con bajo salario ya que existe demasiada demanda de trabajo y les toca reducir el costo de la mano de obra para ser contratados.

4. INESTABILIDAD LABORAL

"La inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador a través de uno de los canales de expresión: el malestar, sobre todo si existe un desajuste entre el nivel de instrucción y la tarea que realiza. A su vez, se ha corroborado que la inestabilidad laboral y el malestar que la misma genera producen altos niveles de tensión psicológica en el trabajador. Esta transformación en el mercado de trabajo fue dejando atrás nociones como identidad laboral, seguridad laboral, empleo estable y pleno empleo Globalización, capitalismo, tecnologización, desempleo, precariedad, inestabilidad, marginalidad, explotación, sobrecalificación y competitividad son conceptos que impactan en la realidad actual, y a los que hay que aprender a hacer frente para poder salir adelante como sociedad, como familia y como un sujeto íntegro.

Contexto socioeconómico

Es ampliamente aceptado que en la década de los 90 el fenómeno producido por la llamada flexibilización laboral produjo un efecto demoledor en la estabilidad laboral que la Argentina conoció desde los años 50.

El contexto general de principio de los años 90 estuvo caracterizado por la salida de la hiperinflación que dieron marca al fin de los 80. La ley de Convertibilidad (1991) y la consecuente aplicación de un tipo de cambio fijo, requirió, a juicio del entonces gobierno del Dr. Carlos Menem, una profunda Reforma del Estado que implicó políticas de ajustes y un achicamiento de las empresas del Estado Nacional mediante las privatizaciones de los entes estatales.

De esta manera, se impuso una profunda reforma laboral con el declarado objetivo de mejorar el capital del sector empresarial, seriamente afectado por la crisis de los 80.

Hay que agregar en este punto, que el contexto mundial expresaba una formidable expansión mediante los acuerdos de libre comercio, es decir, los grandes países centrales e industrializados se expandían a nivel global, dando inicio a lo que después se conoció como el fenómeno de la globalización o mundialización.

Esto marcó una tendencia y punto ideológico hegemónico que enarbolaba al nuevo liberalismo, en el cual, el gobierno de Menem adhirió al ciento por ciento.

En los primeros años de la década de los 90 se percibió una notable reactivación económica, pero en la segunda mitad de la década las consecuencias de la flexibilización laboral se hacían presentes en la posibilidad de despidos sin consecuencias para los sectores empresariales. A medida que la situación económica se deterioraba, los despidos eran proporcionales en esta ecuación. A todo esto, innumerables conquistas laborales fueron, mediante las nuevas leyes laborales, perdiendo su validez.

Fue así como el trabajo en negro, es decir, no legal, se incrementó exponencialmente. El gobierno optó por seguir y profundizar el modelo neoliberal, con lo cual comenzó a aplicar nuevas modalidades de

contratación, teniendo en cuenta los vaivenes de la economía tanto local como global.

Las novedades que introduce la Ley 24.013, era que se flexibilizaban aún más las modalidades de contratación, es decir, hubo un intento de legalizar el trabajo en negro, que la consecuencia y diferencia era que la precarización laboral seguía pero esta vez, el Estado cobraba sus impuestos y el trabajador realizaba sus aportes previsionales.

La gran masa de trabajadores en general fue acatando, a esa altura sin remedio, las nuevas condiciones imperantes, tornando a los trabajadores en blanco, en trabajadores sumisos por temor a perder su estatus laboral, y mucho más aún en los trabajadores que estaban bajo el régimen absoluto de las leyes de flexibilización laboral. Claramente esta situación produjo un efecto disciplinador en el mundo del trabajo.

En 1995 se promulga la Ley 24.465 denominada "Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje" tenía como objetivo bajar aún más los costos para las empresas y mejorar la competitividad externa"[14].

La inestabilidad laboral es generada por la falta de fuentes de empleo, el no tener un trabajo estable no te permite disfrutar de los derechos del trabajador, los mismos que garantizan una calidad de vida digna.

El principal problema que aqueja a los Trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja es la inestabilidad laboral ya que cada uno de ellos no disfruta del derecho de conservar un empleo de manera indefinida o al menos por un largo periodo de tiempo, esto debido a que los trabajos que logran conseguir son temporales es decir por un

[14] LEIBOVICH de Figueroa y col, 2006

tiempo determinado o por el tiempo que dure la elaboración de una obra establecida.

Al parecer una de las principales causas de que sean trabajadores inestables seria la falta de educación o especialización, es decir no tener un título con el que se puedan desarrollar en algún trabajo en alguna institución en la que si gocen de estabilidad.

Para los trabajadores la culpa la tiene el gobierno que no elabora planes de contingencia o de apoyo que permita abrir fuentes de empleo, se manifiesta por parte de los trabajadores que nunca se ha recibido algún tipo de apoyo de ninguna autoridad, viven en el abandono es ahí cuando surgen las necesidades y les toca solventarlas de la manera que les sea posible.

El derecho al trabajo es una ley a la cual no se le está dando cumplimiento ya que no existen las fuentes de trabajo necesarias para que todos los trabajadores tengan un trabajo digno, por lo que no les queda otra opción que adaptarse al trabajo que les ofrezcan, muchas de las veces recibiendo sueldos de miseria, maltratos y horas de trabajo no remuneradas.

Desempleo, subempleo y precariedad laboral = Inestabilidad laboral

4.1 Desempleo

“Desempleo, desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por lo tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo.

Para referirse al número de parados de la población se utiliza la tasa de desempleo por país u otro territorio. La situación contraria al desempleo es el pleno empleo.

Además de la población activa, en la que se incluye tanto a los que están trabajando como al conjunto de los parados o desempleados de un país, las sociedades cuentan con una población inactiva compuesta por aquellos miembros de la población que no están en disposición de trabajar, sea por estudios, edad -niños y población anciana o jubilada-, enfermedad o cualquier otra causa legalmente establecida.

Para que exista el desempleo se necesita que la persona desempleada desee trabajar y que acepte los salarios actuales que se están pagando en un momento dado. Las causas de esta situación son múltiples, produciendo como consecuencia distintos tipos de desempleo (cíclico, estructural, friccional y monetario). Además existe el desempleo tecnológico que se origina cuando hay cambios en los procesos productivos que hacen que las habilidades de los trabajadores no sean útiles."[15]

El desempleo es definido como la ausencia de trabajo o desocupación, en la ciudad de Loja específicamente en el Parque Central de la antes mencionada existe gran cantidad de personas desempleadas es por esto que acuden a este lugar con el fin de ser contratadas.

Esta problemática es muy común debido a la ausencia de fuentes de empleo en la ciudad y el país, una de las principales causas de la falta de fuentes de empleo puede ser la mala aplicación de las políticas de estado, así mismo vivimos en una ciudad en la que se caracteriza por ser consumista, no hay gente emprendedora que pueda crear nuevas empresas nuevos negocios que generen empleo para muchas personas que lo necesitan y no tienen los recursos necesarios para sobresalir.

[15] ES.WIKIPEDIA.ORG/wiki/Desempleo

4.2 Subempleo

“El subempleo existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinas normas o a otra ocupación posible. De acuerdo con la definición internacional, las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.

Esto significa que el subempleo visible se define como una subcategoría del empleo, y que existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas: - Trabajar menos de la duración normal. - Lo hacen de forma involuntaria. - Desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el período de referencia. Para considerar a una persona en situación de subempleo visible, los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente. Los criterios por tanto se refieren a todas las personas que forman parte de la población con empleo, tanto con empleo asalariado como independiente, y no solo a las personas que trabajan actualmente, sino también a las que se encuentran temporalmente ausentes del trabajo. Y de acuerdo con el marco conceptual adoptado por las normas internacionales, una persona desempleada o económicamente inactiva no puede ser subempleada.

La OIT marca claros lineamientos para determinar los ítems que caracterizan al subempleo. Muy resumidamente, con relación a éstos, se anota lo siguiente. En cuanto a la duración normal, se indica que la misma se hará “a la luz de las circunstancias nacionales, en especial de la legislación en la materia, cuando exista, o de las prácticas corrientes, o en términos de una norma convencional uniforme”. Contra esa duración normal debe compararse la duración particular de la jornada de cada trabajador. Esto, no deja de ser complicado para los trabajadores no asalariados, cuya relación laboral no se rige como la de los dependientes

por la legislación laboral nacional, por convenios colectivos o al menos por un contrato de trabajo escrito o verbal.

En cuanto a la naturaleza involuntaria, se indica que se debe estudiar atendiendo a la causa por la cual la persona trabajó menos de la duración normal. Y solo atendiendo a éstas puede determinarse con exactitud si sé satisface la condición requerida para determinarlo como subempleado. Como se desprende de lo anterior el trabajo voluntario a tiempo parcial no integra, bajo ningún modo, el concepto de subempleo.

Por último, en cuanto a la búsqueda de empleo adicional y disponibilidad para el mismo, se marca que se deben estar realizando gestiones concretas para obtenerlo o no pueden existir impedimentos que comprometan la disponibilidad para el mismo. Aquí también se debe precisar que la imposibilidad de trabajar más horas adicionales, no faculta a que se considere a esa persona como subempleado. Se debe dejar expresa constancia que la OIT realiza un pormenorizado detalle de cómo lograr cada uno de estos aspectos, los que hemos resumido en los párrafos anteriores”[16].

El subempleo es muy común en los trabajadores que se agrupan en el parque central ya que se limitan a tomar el trabajo que sea ofrecido y por el tiempo que sea requerido.

El subempleo es considerado como una irregularidad en la que el trabajador es explotado porque no recibe el pago adecuado para la labor que realiza, no es contratado directamente por el empleador sino por personas que buscan contratar personas solo para determinadas actividades y con sueldos mínimos.

[16]h ttp://www.ine.gub.uy/biblioteca/metodologias/ech/Concepto%20de%20Subempleo.pdf

En el caso de los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja la mayoría se dedican a la albañilería que es un claro ejemplo del subempleo, aquí los que reciben los contratos grandes y bien pagados son personas con recursos económicos y preparadas, los mismo que se encargan de buscar personas para realizar determinadas actividades adaptándose a las remuneraciones que establezca el subempleador.

4.3 Precariedad laboral

"La precariedad puede referirse a las características materiales de algo. Una vivienda que tiene suelo de tierra, paredes de madera y techo de chapa puede ser calificada como precaria, ya que no brinda seguridad ni las comodidades básicas que se supone que debe tener una casa. En un sentido similar, un automóvil con los vidrios rotos y la carrocería agujereada también puede señalarse como precario.

En el ámbito del trabajo, la precariedad está vinculada a la falta de seguridades y garantías para el empleado. En teoría, las relaciones laborales están regidas por leyes que aseguran ciertos derechos al trabajador. Cuando el trabajo es informal, en cambio, la persona carece de esa contención o respaldo, por lo que pasa a sufrir la precariedad.

La precariedad laboral, por lo tanto, puede implicar un salario que no alcanza a satisfacer las necesidades esenciales del individuo; condiciones de trabajo que ponen en riesgo la salud; jornadas laborales que superan las horas permitidas por la legislación; y la posibilidad latente de perder el empleo sin recibir indemnización alguna.

Un ejemplo de precariedad en el ámbito del trabajo se encuentra en los trabajadores textiles que duermen en el mismo lugar donde cosen o tejen. Estas personas cobran un monto alarmante por cada prenda terminada y

además son forzadas a trabajar hasta doce horas por día, sin contar con aguinaldo, obra social ni aportes jubilatorios.

En una sociedad desarrollada, el salario está destinado a cubrir muchas más necesidades que la simple supervivencia a nivel biológico (meta que se alcanza a través de una vivienda digna, vestimenta y comida, por ejemplo), sino que apunta a permitir el acceso a una vida con oportunidades para estudiar, relacionarse con otras personas, viajar y entretenerse. Esto nos lleva a la importancia de las condiciones laborales para el equilibrio emocional de los trabajadores.

Las víctimas de precariedad laboral son muy propensas a sufrir enfermedades mentales, del mismo modo que tienden a padecer problemas de salud a nivel físico, todo a causa de la falta de estabilidad a la cual las someten sus puestos de trabajo. El comportamiento en sociedad de un empleado que sufre esta incertidumbre se ve alterado ante la inseguridad que genera no contar con un puesto laboral que satisfaga sus necesidades básicas.

Incluso en las etapas de nuestra vida en las cuales no podemos acceder al empleo de nuestros sueños, los seres humanos llegamos a identificarnos con nuestro puesto laboral dada la asiduidad con la que suele llevarse a cabo el trabajo fijo y la importancia que posee para nosotros, por ser la fuente de dinero que usamos para alimentarnos y pagar nuestra vivienda. Para muchas personas, la oficina es el segundo hogar, independientemente de cuánto disfrute le proporcione.

Si existe la amenaza constante y silenciosa de que el puesto de trabajo desaparecerá, esto repercute negativamente en la percepción de nuestra propia identidad; la incertidumbre acerca del ingreso monetario conlleva una falta de autoestima y de deseos de seguir adelante. En pocas palabras, la precariedad laboral es una forma de desprecio y de abuso:

quienes la practican obligan a sus empleados a soportar un trato que podría compararse con una tortura extendida en el tiempo. Las víctimas, por otro lado, pueden llegar a sentir que no existe una salida, que no tienen una mejor alternativa”[17].

La precariedad laboral es una problemática constante no solo en los trabajadores informales sino también en las empresas y trabajos en general, el no poseer un trabajo saludable afecta al trabajador tanto en el desenvolvimiento laboral como en lo psicológico.

En muchos de los casos estos empleos están condicionados por la precariedad laboral, esto implica no tener las seguridades y garantías necesarias, no tener un sueldo que permita satisfacer las necesidades, condiciones de trabajo que ponen en riesgo la salud, jornadas laborales que superan las horas establecidas por la ley y más que todo existe la posibilidad latente de perder el empleo sin remuneración alguna ya que no existen contratos establecidos previamente.

Una vez aclarados estos factores de la inestabilidad nos podemos dar cuenta que son muchos los problemas que tiene el trabajador al no poseer un empleo estable, pero siempre con la necesidad latente de conseguir ingresos y por ende los lleva a tomar el riesgo de aceptar cualquier tipo de empleo, entre los trabajos más usuales que les ofrecen a los trabajadores del parque central está la albañilería, plomería y gasfitería.

[17] Disponible en: Definición de precariedad - Qué es, Significado y Concepto http://definicion.de/precariedad/#ixzz3fK3a9LiN

5. EXPLOTACION LABORAL

"La explotación laboral se define como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, lo que incluye desde pequeños abusos hasta los talleres de trabajo esclavo. Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo con base en la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía). Aunque un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser lo que define a la explotación laboral, en sentido amplio puede abarcar diferentes situaciones, desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral"[18].

"Explotación es el proceso y el resultado de explotar. Este verbo, procedente del francés *exploiter* (que puede traducirse como "sacar provecho"), refiere a apropiarse de las ganancias o beneficios de un sector industrial o de una actividad comercial, y a abuso de las cualidades de un individuo o de un contexto.

Por ejemplo: *"El millonario inglés quiere participar de la explotación minera en la provincia patagónica"*, *"Tendremos que optimizar los recursos para que la explotación nos resulte rentable"*, *"Compañeros, si no nos unimos, la explotación capitalista nunca se detendrá y estaremos condenados a vivir en la pobreza*.

En el ámbito de la economía, la explotación refiere a todas aquellas actividades interrelacionadas que posibilitan obtener recursos de una cierta fuente. En este sentido, puede hablarse de explotación minera (para obtener minerales), explotación agrícola (vinculada a las plantaciones), explotación ganadera (bovina, porcina, etc.) o explotación pesquera (relacionada con las especies acuáticas).

[18] ES.WIKIPEDIA.ORG/wiki/Explotaci%C3%B3n_laboral

Dentro del contexto sociopolítico, la explotación está asociada a las inequidades entre clases sociales y al reparto desigual de los ingresos. La noción refiere a la relación que establecen los sectores dominantes con las clases más débiles. En ese sentido puede hablarse de explotación laboral, que implica una serie de abusos que se cometen contra los trabajadores.

Esta relación de explotación entre empleadores y empleados representa la realidad de un sinnúmero de personas alrededor del mundo. Ni siquiera las pocas personas que aseguran disfrutar de su trabajo (sea porque han sabido esforzarse por cultivar sus vocaciones para tener un mayor control de sus vidas o, simplemente, por haber dado con un puesto laboral donde se sientan a gusto) gozan de condiciones justas. Sin embargo, la injusticia comienza un nivel más arriba, ya que sus jefes son los primeros en verse forzados a enfrentar altísimos impuestos que nada tienen que ver con la situación económica de su país, así como una serie de reglas que ponen en duda el atractivo de ser emprendedor.

Como suele suceder en otros casos, la situación es demasiado compleja como para proponer una solución instantánea. Muchos aseguran que en principio nadie debería aceptar condiciones abusivas a la hora de comenzar una relación laboral, pero llevado a la práctica, no todos pueden darse el lujo de rechazar un puesto de trabajo. Sin embargo, no es necesario llegar a ese extremo para propiciar un cambio; existen oportunidades que no causarían el mismo impacto pero que pueden ayudar a moldear poco a poco la realidad, que no exigen más que un “no” ante una petición desconsiderada o una denuncia en el momento y con las características adecuadas.

Los partidos de izquierda, por otra parte, hacen mención a la explotación de las naciones subdesarrolladas por parte de los países industrializados. Esta explotación suele reflejarse en la fijación impuesta de una relación

económica que perjudica a los más pobres y a un vínculo de dominio/subordinación.

Para la biología, la explotación es una clase de vínculo que tiene lugar por la interacción de diversas especies en la que algunas se benefician a partir de otras que resultan dañadas.

El concepto de explotación también puede hacer referencia a las condiciones naturales, talentos o habilidades con las cuales nacemos los seres humanos. Las sociedades están estructuradas de manera que tan sólo unos pocos se hagan preguntas y busquen su propio camino, mientras que la mayoría siga las rutas preestablecidas, moderadas de forma tal que no entorpezcan los planes de quienes tienen *el poder*. Existen dos posturas opuestas acerca del talento: por un lado, hay quienes creen que todos tenemos un potencial inmenso, que nos permitiría lograr cualquier cosa que nos propusiéramos, sea a nivel artístico, deportivo o científico; por el otro, una mirada más convencional habla de seres dotados, que se distinguen inevitablemente de su entorno”[19].

La explotación laboral es un problema social que cada vez es más frecuente no solo en los que tienen un trabajo inestable sino también en los que poseen estabilidad, la explotación se puede dar de diferentes maneras de acuerdo al caso.

En los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja es frecuente la explotación laboral en diversas formas, según lo investigado los casos de explotación más frecuentes son mano de obra mal pagada, horas extras no remuneradas y malos tratos por parte de los empleadores.

[19] http://definicion.de/explotacion/

Es importante señalar que dentro de la explotación laboral está la no afiliación al Seguro Social, esto implica el no poder disfrutar de las ventajas que brinda esta institución a través del estado y la sociedad a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales. La manera más común de reconocer a la Seguridad Social en nuestro país es mediante las prestaciones y la atención medica por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sin embargo, la función específica de esta institución es la búsqueda del Bienestar Social para sus afiliados.

6. CALIDAD DE VIDA

"El concepto de calidad de vida es aquel que se utiliza para determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específicos. Así, el concepto tiene que ver en un sentido con cuestiones estadísticas (es decir, establecer el nivel de calidad de vida de las poblaciones a través de la observación de datos específicos y cuantificables) así como también con una cuestión espiritual o emotiva que se establece a partir de la actitud que cada persona o cada comunidad tiene para enfrentar el fenómeno de la vida.

Cuando hablamos de calidad de vida, ya sea de una persona, de un grupo de personas o incluso de animales, estamos haciendo referencia a todos aquellos elementos que hacen que esa vida sea digna, cómoda, agradable y satisfactoria. En el caso de los seres humanos, los elementos que contribuyen a contar con una calidad de vida pueden ser tanto emotivos, como materiales como culturales. En este sentido, la calidad de vida de una persona está dada en primer término por la posibilidad de vivir

de manera agradable con sus pares, principalmente con el grupo que forma su familia y que le da identidad”[20].

“La calidad de vida es el objetivo al que debería tender el estilo de desarrollo de un país que se preocupe por el ser humano integral. Este concepto alude al bienestar en todas las facetas del hombre, atendiendo a la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales (comida y cobijo), psicológicas (seguridad y afecto), sociales (trabajo, derechos y responsabilidades) y ecológicas (calidad del aire, del agua).

Por el contrario, el estilo de desarrollo sólo obsesionado por el crecimiento económico ilimitado y cuyo principal objetivo es la riqueza (acumulación material y monetaria), utiliza para evaluar su crecimiento el concepto producto nacional bruto (PNB) y para evaluar el bienestar de las personas el concepto nivel de vida.

El producto nacional bruto (PNB) reduce todos los bienes y servicios a su valor monetario, ignorando variables sociales, psicológicas y ecológicas. Por ejemplo, considera como ingresos a la riqueza del país actividades que no añaden nada a la producción real –gastos militares y hospitalarios- y otras que implican un deterioro de los recursos naturales –tala de árboles, energía-.

El nivel de vida es un concepto estrictamente económico y no incluye las dimensiones ambientales y psicosocial. La calidad de vida, en cambio, alude a un estado de bienestar total, en el cual un alto nivel de vida se

[20] Definición ABC: http://www.definicionabc.com/social/calidad-de-vida.php#ixzz3JXpe93Lc

torna insuficiente. Por ejemplo, una persona con un alto nivel económico, que reside en una ciudad contaminada por ruido y smog y que además padece estrés por las exigencias laborales, tiene un nivel de vida alto pero una baja calidad de vida”[21].

Al momento de hablar de calidad de vida hablamos de cómo se desarrollan día a día los trabajadores que se Agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja, hablamos de los elementos que ellos poseen para llevar una vida digna, hoy en día para tener una calidad de vida decorosa se necesita principalmente de recursos económicos los mismos que no existen si no existe el trabajo o alguna forma diferente de ganarlos.

De acuerdo a lo investigado en algunos de los casos se determinó que los trabajadores no tienen una vida digna porque sus ingresos no permite satisfacer las necesidades existenciales que son las más importantes, todo esto debido a esa inestabilidad laboral que lo único que les garantiza es sufrimiento por no encontrar el trabajo adecuado.

Las necesidades básicas son salud, vivienda, educación y vestimenta, para llevar una calidad de vida adecuada debe existir una correcta distribución de recursos para cada necesidad lo que no se hace posible en el caso de los trabajadores que no poseen un ingreso económico fijo.

De acuerdo con lo investigado los gastos más elevados de los trabajadores son en vivienda, vestimenta y educación mientras que en salud el gasto es reducido por las políticas de gobierno que brindan una salud gratuita, sin embargo, es necesario recalcar que una gran cantidad

[21] GILDENBERGER, C. 1978, *Desarrollo y Calidad de Vida*. En: Revista Argentina de Relaciones Internacionales, N 12. CEINAR. Buenos Aires.

de trabajadores han realizado un gran esfuerzo para adquirir su casa propia y ahorrar gastos de alquiler.

INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA.

6.1. INDICADORES DE SALUD

"Si bien existe una amplia gama de indicadores del estado de salud de una población, se hará referencia a los que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) incluye en su publicación "Situación de salud de las Américas. Indicadores Básicos 2008".

Por otra parte, se realizará una reseña de aquellos indicadores que son relevados en el Uruguay y presentados por los distintos organismos.

Los indicadores utilizados por OPS se agrupan en las siguientes categorías:

1) **Indicadores de mortalidad**

Los indicadores de mortalidad miden la frecuencia relativa de las defunciones en un período de tiempo en relación a alguna otra variable.

Si se calcula la proporción entre el número de personas que mueren a causa de una cierta enfermedad durante un año y la población total expuesta a dicha enfermedad, se obtiene la tasa de letalidad. Si la proporción se establece con respecto al número total de defunciones en un periodo, se obtiene el indicador denominado proporción de defunciones de la causa correspondiente.

También puede compararse el número de defunciones con el número de habitantes o el de personas nacidas vivas en un cierto período de tiempo.

2) Indicadores de morbilidad

Los indicadores de morbilidad por su parte se desagregan según la incidencia de las distintas enfermedades definidas, como el cociente del número de personas que contraen una enfermedad durante un año, sobre el total de la población expuesta.

La OPS incluye entre los indicadores de morbilidad la incidencia del bajo peso al nacer (menos de 2.5kgs) en relación al total de nacidos vivos. Esta relación es considerada un indicador de desarrollo infantil ya que la misma constituye un buen predictor del desarrollo y condición de salud posterior de la persona.

3) Indicadores de recursos, acceso y cobertura

Finalmente entre los indicadores de recursos, acceso y cobertura se incluye tanto los recursos humanos destinados a la salud como los materiales y monetarios, así como también la proporción de personas que tienen cobertura y acceso a los distintos servicios de salud.

Entre los relativos a recursos humanos se utiliza el número de profesionales de la salud (médicos, enfermeras, dentistas) cada mil habitantes, entre los materiales las camas hospitalarias por cada mil habitantes. En lo que se refiere a recursos monetarios se suele utilizar el cociente entre los gastos destinados a la salud y el Producto Interno Bruto del país”[22].

Los indicadores de calidad de vida en lo relacionado a salud nos permiten llegar a determinar la calidad de atención en salud que los trabajadores

[22] INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA.
http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catecdes/materiales/Indicadores%20sociales.pdf

reciben, las personas que no tienen un trabajo estable no pueden gozar de una salud decorosa, ya que no tienen los recursos necesarios para cubrir este tipo de necesidades que para muchos de los trabajadores no es muy importante como la alimentación y la vivienda.

Según las políticas de estado estamos viviendo una etapa en que la salud es gratuita, lo cual no es totalmente cierto ya que en algunos casos hay que adquirir medicamentos necesarios y que no son facilitados por las instituciones públicas.

6.2. INDICADORES DE EDUCACION

"Los principales indicadores utilizados habitualmente en materia de educación pueden agruparse en tres áreas:

1) **Indicadores de cobertura**

Los indicadores de cobertura tienen por objetivo describir en qué medida la población accede a los servicios educativos en sus diferentes niveles.

2) **Indicadores de resultados**

El indicador más generalizado para medir el nivel educativo de la población es la tasa de analfabetismo.

Dentro de la tradición de la UNESCO, el analfabetismo se define como la situación de una persona que no posee las habilidades para leer y/o escribir, con comprensión, una frase simple y corta referida a la vida cotidiana.

Se considera analfabeta a las personas de 15 años y más que no cumplen con este requisito.

3) Indicadores de recursos

Estos indicadores buscan reflejar la asignación de recursos financieros, humanos, y físicos que la sociedad destina a la educación.

Para su confección, se requiere información sobre la población matriculada en los distintos niveles de enseñanza, la que es relevada por las propias instituciones dedicadas a impartirla, así como datos provenientes de Encuestas de Hogares que constituyen la base para la estimación de medidas que toman en cuenta a toda la población y no solamente a quienes se encuentran matriculados en determinado momento”[23].

Dentro de la calidad de vida se encuentra un factor muy importante que es la educación, es parte esencial en el desarrollo de la persona, en el caso de los Trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja son personas mayores de edad con una familia establecida, casi en la totalidad de ellos tienen una educación incompleta, es decir han estudiado solo la primaria y en el mejor de los casos tienen la secundaria.

Los trabajadores manifiestan que la educación a esta altura ya no es de vital importancia, más bien le dan prioridad a la educación de sus hijos que son los que en verdad la necesitan para que no tengan un futuro incierto, sino más bien que lo vayan direccionando hacia el éxito y correcto desarrollo.

[23] Ibidem

La educación sería una ayuda primordial para los trabajadores, serviría de punto de partida para postular a nuevos empleos los que les puedan brindar estabilidad y por ende una mejora en la calidad de vida de la persona.

6.3. INDICADORES DE VIVIENDA

“La vivienda constituye un indicador importante de las condiciones de vida de las personas ya que se trata de un elemento imprescindible para que éstas se puedan proteger del medio ambiente, así como preservar aspectos de privacidad e higiene, cuya ausencia deteriora considerablemente la calidad de vida.

Se entiende por vivienda a cualquier albergue, fijo o móvil, que ha sido construido o transformado para alojar personas en forma permanente o transitoria.

El concepto de vivienda debe distinguirse del de hogar.

Un hogar particular es la persona o grupo de personas (parientes o no) que habitan bajo un mismo techo y, al menos para su alimentación dependen de un fondo común (participan de- una "olla común"). Se diferencian del hogar Colectivo que se define como el grupo de personas, normalmente no ligadas por lazos de parentesco, que comparten- la misma vivienda por razones de trabajo, atención médica, estudios militares, religiosos, reclusión, etc. Son hogares colectivos las pensiones, hoteles, hospitales, sanatorios, internados, cuarteles, comunidades religiosas, cárceles, etc.

Por su parte, se considera vivienda particular la que está ocupada por uno o varios hogares particulares. Vivienda colectiva es la que está ocupada por un hogar colectivo.

Los indicadores de vivienda más utilizados se refieren a los siguientes aspectos:

1) Características de la vivienda:

Tipo y Materiales de construcción de la vivienda seleccionada (de paredes, techo y pisos).

Número de habitaciones, total y de éstas cuantas son utilizadas para dormir.

2) Acceso a servicios básicos

Origen del agua utilizada para beber y cocinar (Red general, pozo surgente, aljibe, arroyo u otro)

Potabilidad de agua. Para los que no utilizan red general, porcentaje de los que realizaron controles de potabilidad o tratamiento en los últimos 12 meses.

Instalación de agua. Forma como le llega el agua a la vivienda que ocupa ese hogar (por cañería dentro de la vivienda, por cañería fuera de la vivienda, otro).

Servicio sanitario o higiénico. Tenencia de servicio sanitario, de que tipo y la evacuación del mismo. Número y uso del servicio sanitario. Cantidad de baños con que cuenta la vivienda y si es de uso exclusivo de ese hogar.

Energía. Fuente principal de energía utilizada para cocinar.

3) Tipos de tenencia de la vivienda

Propietarios (que han terminado de pagar y no), arrendatarios, y ocupantes. Dentro de éstos últimos se distinguen los ocupantes en dependencia, los gratuitos, los sin permiso y aquellos que son propietarios sólo de la vivienda pero no del terreno”[24].

La vivienda es uno de los principales indicadores de calidad de vida y así mismo es muy importante para llevar una vida digna, pese a las limitaciones económicas la mayoría de trabajadores han realizado un esfuerzo y lo primero que hacen es adquirir una vivienda propia que garantice un lugar donde viva su familia.

Pero no todos logran ese objetivo porque también hay trabajadores que viven arrendando un lugar donde vivir, se buscan la forma de salir adelante, según se conoce hay trabajadores que viven en casas prestadas por algún familiar o por personas que buscan que la propiedad sea cuidada.

La vivienda en la que habitan la mayoría de los trabajadores que se agrupan en el parque central de la Ciudad de Loja no se encuentra en buen estado, los recursos económicos que ingresan no les alcanza para cubrir necesidades de la vivienda o adecuarla para tener un espacio digno para el desarrollo de las personas.

Bolsas de empleo

“Actualmente, con el desarrollo de las nuevas tecnologías, la persona que se encuentre en la búsqueda de alguna oferta o solicitud de empleo ya no tiene que acudir personalmente al lugar o trasladarse al país de su preferencia con el objeto de introducir su hoja curricular.

[24] Ibidem

Muchas páginas de empresas, organizaciones, instituciones, fundaciones, universidades e industrias, entre otras, poseen una opción para que el visitante tenga la oportunidad de cargar su hoja de vida a la base de datos de dicho portal. Incluso, existen websites de todos los países del mundo dedicados específicamente a la difusión de ofertas laborales por temática, habilidades, compañía, cargo y región donde la persona desea trabajar, entre otras. A continuación te brindamos algunas claves para conocer un poco más de esta oportunidad que se brinda a nivel mundial.

¿Qué son las bolsas de empleo?

Es simplemente una modalidad, entre las variadas que ya existen, para buscar trabajo. Su principal objetivo es ofrecer las mejores oportunidades laborales para aquellos que se encuentren en la búsqueda de algún empleo en particular. En un principio, las bolsas de trabajo fueron diseñadas por las universidades con el objeto de brindarle una oportunidad a sus egresados para explorar el mercado laboral, sin embargo, hoy en día este concepto se ha ampliado.

Con tan sólo registrarse en una página (hay otros portales que no requieren de esta modalidad) con su nombre de usuario y contraseña, la persona recibirá de forma gratuita y periódicamente todas las ofertas de trabajo, de acuerdo al área de interés que haya introducido en su carpeta personal. Incluso, tiene la posibilidad de modificar y desactivar su perfil curricular cuantas veces lo desee.

Esta nueva herramienta se presenta como una ventaja para aquellas personas que no tienen incluso tiempo o no saben elaborar un diseño de currículo que sea presentable a la vista de los demás, ya que la mayoría de estos portales posee un tipo de formato en particular donde el visitante

sólo tiene que completar e introducir sus datos más relevantes: información básica, preferencias, foto, estudios, conocimientos, experiencia y expectativas, entre otros aspectos. Hay otras páginas, en cambio, que piden insertar la hoja de vida directamente desde un documento Word, elaborado previamente por el interesado.

La bolsa de empleo: una herramienta valiosa

Actualmente las bolsas de trabajo han adquirido tanto auge, que los interesados en ofertas y solicitudes laborales también pueden enterarse de otras noticias e informaciones, relacionadas con esta área, a través de la publicidad mostrada en los espacios de estas páginas.

Incluso, pueden hacer preguntas, consultar directorios de empleo, participar en foros, encuestas y blogs que estén incluidos en dicho portal. Es una excelente herramienta que les permite a las personas interesadas en explorar el mercado laboral, reducir su tiempo y dinero al momento de buscar mejores perspectivas laborales en su vida.

Para una cobertura más extensa y actualizada sobre temas de carrera, empleo y recursos humanos (incluyendo noticias, recursos, bolsas de empleo, headhunters, etc.)”[25].

La bolsa de empleo es uno de los proyectos que está teniendo bastante aceptación y brindando ayuda a los que no poseen un trabajo estable, la bolsa de empleo permite brindar un apoyo a las personas que generen algún tipo de emprendimiento, a fin de incentivarlos a que incursionen en algo nuevo que genere valor agregado, ya sea por medio de una micro empresa o negocio que genere fuentes de trabajo.

Se brinda apoyo económico para el emprendimiento y aparte las capacitaciones son permanentes, inclusive todos los días se realizan

[25] http://www.degerencia.com/tema/bolsas_de_empleo

charlas rápidas en el local de la Bolsa Global de Emprendimiento en diferentes temáticas.

Con la finalidad de acrecentar en Loja el poder remunerativo y laboral del cantón, el Municipio de Loja inauguró hace un tiempo atrás la Bolsa Global de Emprendimiento, que permitirá una mejoraría en la calidad de vida de la población y su inserción en el aparato productivo.

7. POLITICAS SOCIALES

"Principios de las Políticas:

- **Buen vivir:** Con énfasis en la **garantía**, **titularidad y ejercicio de derechos** de los grupos de atención prioritaria (Arts. 35 a 55). Esto implica garantizar enfoque de derechos y justicia en la formulación, definición, ejecución e implementación de las políticas y acción del Estado, sociedad y familia para todo el ciclo de vida y por condición de discapacidad. Implica también la eliminación de condiciones que limitan el pleno ejercicio de derechos y la atención directa a las personas cuyos derechos han sido vulnerados.

- **Inclusión:** De las personas, familias y grupos en vulnerabilidad a la sociedad en todos sus estamentos y actividades. Responde a la creación de capacidades en las personas y condiciones en el Estado y la sociedad para que se pueda lograr esta inclusión social y económica.

- **Igualdad:** Es la consecución de la equiparación de oportunidades y resultados entre familias y personas en situación de necesidad específica, pobreza o vulneración de derechos con el resto de la sociedad y la acción afirmativa prioritaria para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia grupos en situación de desprotección y desigualdad.

- **Universalidad:** Políticas sociales dirigidas a toda la población, con provisión directa a las personas que están en situación de pobreza, desventaja situacional, exclusión, discriminación o violencia; apuntando a la consecución de un piso de protección social que cubra atenciones prioritarias de cuidado, protección y seguridad.

- **Integralidad:** Este principio concibe a la protección y promoción integral como integrada desde a) La Protección y promoción en todo el ciclo de vida. b) Articulación de la prestación de servicios. c) Protección y promoción desde la familia y la comunidad. d) Enfoque territorial de la protección y promoción coordinada entre las distintas entidades y niveles del Estado con la participación de organizaciones y comunidades no estatales; e) información coordinada, consolidada y actualizada de la acción de la política a nivel territorial.

- **Corresponsabilidad:** Se refiere a la responsabilidad compartida entre los individuos, las familias y el Estado en el cuidado familiar, los procesos de movilidad social y salida de pobreza"[26].

7.1 EL BUEN VIVIR EN LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2008

Sección primera
Agua y alimentación

"Art. 12.- El derecho humano al agua es fundamental e irrenunciable. El agua constituye patrimonio nacional estratégico de uso público, inalienable, imprescriptible, inembargable y esencial para la vida.

[26] http://www.inclusion.gob.ec/politica-social/

Art. 13.- Las personas y colectividades tienen derecho al acceso seguro y permanente a alimentos sanos, suficientes y nutritivos; preferentemente producidos a nivel local y en correspondencia con sus diversas identidades y tradiciones culturales.

El Estado ecuatoriano promoverá la soberanía alimentaria.

Sección segunda
Ambiente sano

Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, sumak kawsay…

Sección tercera
Comunicación e información

Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:
1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos…

Sección cuarta
Cultura y ciencia

Art. 21.- Las personas tienen derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su pertenencia a una o varias comunidades culturales y a expresar dichas elecciones; a la libertad estética; a conocer la memoria histórica de sus culturas y a acceder a su patrimonio cultural; a difundir sus propias expresiones culturales y tener acceso a expresiones culturales diversas.

Art. 23.- Las personas tienen derecho a acceder y participar del espacio público como ámbito de deliberación, intercambio cultural, cohesión social y promoción de la igualdad en la diversidad. El derecho a difundir en el espacio público las propias expresiones culturales se ejercerá sin más limitaciones que las que establezca la ley, con sujeción a los principios constitucionales...

Sección quinta
Educación

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo…

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Sección sexta
Hábitat y vivienda

Art. 30.- Las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable, y a una vivienda adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica.

Sección séptima
Salud

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Sección octava
Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas"[27].

El cumplimiento de las políticas del buen vivir establecidas en la constitución del Ecuador son de vital importancia para tener una calidad de vida digna para cada una de las personas.

En la sección primera de las políticas del buen vivir habla de que toda persona tiene derecho al agua y alimentación digna, a alimentos sanos, suficientes y nutritivos, los trabajadores que se agrupan en el Parque

[27]Constitución de la república del Ecuador, 2008.

Central de la Ciudad de Loja disfrutan de este derecho pero con claras limitaciones, los ingresos económicos no les alcanza para disfrutar de todo los tipos de alimentos ni de los de mejor calidad es por ello que se adaptan a lo que su ingresos puedan solventar.

En la sección segunda habla de que toda la población tiene derecho a vivir en un ambiente sano el mismo que garantice el buen vivir, en el caso de los trabajadores informales este es un derecho del que pueden gozar a lo mejor en su lugar de residencia, al momento de encontrar un trabajo se adecuan al ambiente de trabajo que les toque, en casi todos los empleos que consiguen no tienen un ambiente adecuado debido a la labor a la que ellos se dedican, es complicado tener un ambiente sano cuando se dedican a la albañilería que es un trabajo al que están expuestos a gran cantidad de polvo y condicionantes para su salud.

El tener derecho a la ciencia y cultura significa permitir al trabajador tener su propia identidad y acceso a la ciencia en toda su grandiosidad, los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja están expuestos a la denigración al racismo por parte de los empleadores y de los mismos compañeros.

Entre los trabajadores informales que se ubican en el lugar antes mencionado existe una gran cantidad de personas que provienen de sectores donde tienen culturas diferentes, formas de vida diferente y hasta la vestimenta diferente es por esto que en algunos casos son discriminados lo cual no debe ser sino más bien trabajar con igualdad y equidad.

La educación es un derecho de todas las personas, entre las principales causas del trabajo informal esta la falta de educación, esto debido a que los trabajadores en su momento no tenían los recursos económicos necesarios para pagar sus estudios y llegar a ser unas personas

profesionales lo que a lo mejor no los tendría en la situación que están viviendo.

Sería muy importante que se les brinde educación a los trabajadores informales, al menos brindarles capacitaciones que les permita conocer nuevas formas de vida, nuevas formas de empleo y nuevas opciones para conseguir ingresos económicos. De acuerdo a lo que se conoce los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja consideran que a la edad que ellos tienen ya no es importante la educación es por ello que debe haber apoyo por parte de las instituciones públicas para cambiar esa mentalidad.

Un factor determinante de calidad de vida es el hábitat y vivienda es por ello que está establecido en el plan del buen vivir, los trabajadores informales están gozando de este derecho, algunos de ellos tienen la posibilidad de haber adquirido su vivienda propia, otros en vivienda arrendada o prestada pero independientemente de su situación económica priorizan una vivienda adecuada y digna para ellos y su familia.

El hábitat a lo mejor no sea el más adecuado pero tratan de que lo que tienen les sirva de la mejor manera y no les queda otra opción que conformarse con lo que tienen.

El derecho a la salud es un derecho indispensable y para su correcta realización se necesita de la vinculación de otros derechos como: Alimentación, Agua, hábitat, trabajo, seguridad social; el correcto desarrollo de todos estos derechos significa tener una vida sustentable.

En la sección octava del Buen Vivir de la Constitución Política del Ecuador manifiesta que toda persona tiene derecho a un trabajo y a la seguridad social, en la vida de los trabajadores informales este es el derecho que ha estado

ausente durante mucho tiempo, aquellos no tienen un trabajo estable el mismo que les permita tener seguridad social.

El tener un trabajo inestable significa una falta de respeto a la dignidad de los trabajadores, no les permite tener remuneraciones justas y un desempeño saludable y adecuado del trabajador, estar expuestos al maltrato, explotación y a la pobreza. De igual manera el no estar afiliado a la seguridad social influye en su calidad de vida ya que no pueden disfrutar de los beneficios de salud, jubilación y pensiones en su debido tiempo.

En resumen los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja no disfrutan de estos derechos en su totalidad lo que significa que son personas que no tienen una calidad de vida digna, esto provocado principalmente por no poseer un trabajo estable y queda confirmado que la inestabilidad laboral es un factor demasiado influyente en cuanto al buen vivir y calidad de vida.

8. TRABAJO SOCIAL

8.1 DEFINICIÓN.-

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina social que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y el bienestar de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías sociales, humanas y de la cultura, el trabajo social involucra a los sujetos y las estructuras para hacer frente a problemas, necesidades y riesgos de manera conjunta.

El trabajo social se define según la Organización de las Naciones Unidas1 y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW)2 como la profesión "que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la autonomía del pueblo, para incrementar el bienestar. Mediante la

utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social". Según Manuel Moix Martínez, "el trabajo social es la actividad de ayuda técnica y organizada, ejercida con personas, grupos y comunidades, con el fin de procurar su más plena realización y mejor funcionamiento social con mayor bienestar mediante la activación de recursos internos y externos, principalmente los ofrecidos por los servicios sociales y las instituciones de bienestar social".

El trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, los y las profesionales en trabajo social, se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema integrado y dinámico de valores, teoría y práctica interrelacionados.

8.2 ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL.

“En el ejercicio los trabajadores sociales asumirán distintos ROLES que la sociedad le asigna y le reconoce. Entendemos por ROL con Bronfenbrenner el conjunto de conductas y expectativas que se asocian con una posición en la sociedad, que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición o estatus. El rol tiene sus raíces en la ideología y las estructuras institucionales que se asocian con él. Lo cual implica los diferentes roles que ha asumido y asume el trabajador social en función de los distintos patrones de relación coherentes con la estructura institucional y social en la que se encuentra.

Rol en definitiva es el conjunto de características que perfilan una función o funciones y determina lo que se espera (conductas, actitudes, conocimientos) de la persona en el desarrollo de una actividad profesional en el seno de una organización.

Entre los diversos **ROLES** que asume el trabajador social podemos citar:

- **Mediador**, Es un rol característico del trabajador social que se encuentra en una posición estructural en medio del circuito de la intervención; creando condiciones para la intervención directa, la implementación de programas de desarrollo y políticas de bienestar u organizando y administrando servicios.

- **Informador, asesor**; informa y asesora en la búsqueda de alternativas a las situaciones que se le presentan.

- **Gestor** de programas y recursos.

- **Planificador,** formulando y elaborando programas comunitarios para satisfacer necesidades sociales.

- **Educador** informal para apoyar el desarrollo de las capacidades de los sujetos, para que puedan establecer relaciones adecuadas con el medio y la comunidad. Posibilitando de este modo la dinamización social y facilitando procesos de cambio en la comunidad.**"**[28]

[28] http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lL0Hj-8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

El roll del Trabajador Social es amplio y muy importante, en el ámbito del trabajo informal se puede desarrollar como planificador, informador y mediador, esto con la finalidad de realizar programas que permitan disminuir el trabajo informal a través de la sistematización de la información recolectada y buscando posibles alternativas de solución siempre con la colaboración y el trabajo en conjunto con instituciones públicas y privadas encargadas de regular el trabajo.

Es fundamental que el trabajador social se desarrolle como gestor que se mantenga en la búsqueda constante de programas y recursos que permitan reducir la inestabilidad laboral y por ende la mejora de la calidad de vida.

8.3 FUNCIONES DEL TRABAJO SOCIAL.

"Podemos entender por FUNCIÓN, con la Real Academia de la Lengua, el ejercicio propio de un empleo, facultad u oficio. Se puede identificar con aquello que se hace para alcanzar los fines u objetivos de una profesión; lo que da sentido a su existencia.

En este sentido el trabajo social es una de las profesiones que surgen para intervenir en la sociedad y lograr el desarrollo humano. Considerando al hombre como una unidad biopsicosocial, este desarrollo humano implica o contiene unas condiciones físicas y psíquicas y sociales, para lograr ese objetivo general de la profesión, de lograr el desarrollo humano el Trabajo Social según la Federación Internacional de Trabajo Social**.** (1982) desarrolla determinadas Funciones; que tienen que ver con los fines con los que se identifica la profesión.

Las funciones son lo suficientemente amplias como para dar sentido a lo que es una profesión, si bien tendrá que adaptarse a las condiciones cambiantes del mundo y de la realidad social, realizando diferentes tareas para el logro de los fines generales.

Las **FUNCIONES** del trabajador social según la Federación son:

1. Ayudar a las personas a desarrollar capacidades que le permitan afrontar sus problemas sociales individuales y colectivos.

2. Promover la facultad de libre elección, adaptación y desarrollo social de las personas.

3. Promover recursos para atender las necesidades de los usuarios

4. Abogar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas a los recursos socioeconómicos existentes.

Es decir el Trabajo Social es un todo que interviene por una parte, desde una perspectiva global, macro social, de política social, para lograr unas condiciones sociales adecuadas que posibiliten el desarrollo de los ciudadanos; y por otra, desde una perspectiva micro social, individual, familiar, grupal, para colaborar con la/s personas en la adquisición y desarrollo de capacidades que le/s permitan afrontar ese desarrollo personal y de relaciones, por tanto social. Pero ambas formas se implican la una a la otra ya que cuando se planifica una medida, un programa social se hace pensando en las personas que se encuentran en determinadas circunstancias; mientras que cuando se aplican esas políticas sociales se adaptan a las condiciones particulares de los sujetos.

Son numerosas las funciones propias de las y los Trabajadores Sociales. Por ello presentamos aquí un compendio recogido a través de la consulta de todas las fuentes que se citan:

1. Información, orientación y asesoramiento en materia de acción social a personas, grupos e instituciones.

2. Detección, Estudio, valoración y/o diagnóstico de las necesidades y problemas sociales.

3. Prevención de la aparición de situaciones de riesgo social.

4. Planificación de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar social con individuos, grupos y comunidades.

5. Intervención, Atención directa, rehabilitación e inserción social de personas, grupos, instituciones y comunidades.

6. Supervisión. A nivel administrativo con la tarea de estímulo, orientación y guía. A nivel docente como formación.

7. Promoción de la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social.

8. Fomentar la integración, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades de personas, grupos y comunidades para mejorar su calidad de vida.

9. Evaluación, Investigación social aplicada, encaminada a identificar, obtener y proporcionar, de manera válida y fiable, datos e información suficiente en que apoyar un juicio acerca del mérito o valor de los diferentes componentes de un programa o recurso social. Este juicio puede aplicarse en cualquiera de las fases del proceso.

10. Función gerencial. Organización y gestión de servicios sociales y recursos humanos, implementando los procesos de calidad en los servicios tanto a nivel de administraciones públicas como en servicios y organizaciones privadas.

11. Función de Coordinación, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación Inter-institucional y/o entre profesionales dentro de una misma organización.

12. Participación en la elaboración y ejecución de políticas sociales.

13. Mediación (mediación) facilitar la comunicación entre las partes, ayudar en la formulación de propuestas positivas y acuerdos, promover la reflexión de las personas sometidas a tensiones y conflictos, generar confianza en las propias soluciones de las partes implicadas, derivar los casos hacia otros profesionales cuando la función mediadora resulte insuficiente o inadecuada.

14. Investigación (investigación) de problemas sociales, de la realidad social, investigación de aspectos epistemológicos de la disciplina y

divulgación científica con la publicación teórico-práctica de las experiencias e investigaciones.

15. Ejercicio de la docencia de la disciplina a nivel universitario, enseñanza secundaria, y no reglada.

Según el artículo 6 del Estatuto de la profesión de diplomado/a en Trabajo Social/asistente social, las principales funciones a desarrollar por los/las trabajadores/as sociales en su ejercicio profesional son, entre otras, las siguientes:

a. Función preventiva: actuación precoz sobre las causas que generan problemáticas individuales y colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social. Elaborar y ejecutar proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de riesgo social y de carencia de aplicación de los derechos humanos.

b. Función de atención directa: responde a la atención de individuos o grupos que presentan o están en riesgo de presentar, problemas de índole social. Su objeto será potenciar el desarrollo de las capacidades y facultades de las personas para afrontar por sí mismas futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social.

c. Función de planificación: acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de análisis de la realidad y del cálculo de las probables evoluciones de la misma. Esta función se puede desarrollar en dos niveles:

1. Nivel microsocial: comprende el diseño de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales.

2. Nivel macrosocial: comprende el diseño de programas y servicios sociales.

d. Función docente: impartir enseñanzas teóricas y prácticas de Trabajo Social y de servicios sociales, tanto en las propias escuelas de Trabajo Social como en otros ámbitos académicos. Contribuir a la formación teórico-práctica pregrado y postgrado de alumnos/as de Trabajo Social y de otras disciplinas afines.

Los/las diplomados/as en Trabajo Social/asistentes sociales son los profesionales idóneos para impartir la docencia en materias de Trabajo Social y servicios sociales.

e. Función de promoción: se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual o colectivo. Diseñar e implementar las políticas sociales que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados para la cobertura de necesidades sociales.

f. Función de mediación: en la función de mediación el/la trabajador/a social/asistente social actúa como catalizador, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo.

g. Función de supervisión: ejercer el control de las tareas realizadas por los profesionales, trabajadores/as sociales y miembros de otras

profesiones que ejerzan sus funciones en departamentos o servicios de Trabajo Social.

h. Función de evaluación: contrastar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempos empleados. Asegurar la dialéctica de la intervención. Indicar los errores y disfunciones en lo realizado y permitir proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos. Favorecer las aportaciones teóricas del Trabajo Social.

i. Función gerencial: se desarrolla cuando el/la trabajador/a social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.**”**[29]

Las funciones del trabajador social son lo suficientemente amplias como para enfocarse en cada una de ellas pero lo que está claro es que el Trabajo Social busca propender el bienestar de la grandes mayorías, tendrá que adaptarse a las condiciones cambiantes del mundo y de la realidad social, realizando las diferentes tareas antes mencionadas para el logro de los fines generales.

El trabajador social puede desarrollarse en diversas funciones y diferentes ámbitos para lo que es importante la correcta aplicación de la teoría en la práctica.

En la problemática que se da en los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja el trabajador social puede tomar la función de evaluación, Investigación social aplicada, encaminada a identificar, obtener y proporcionar, de manera válida y fiable, datos e información suficiente que permita que los trabajadores informales reciban

[29]http://www.trabajosocialcanarias.org/uploadsarchivos/funciones_del_trabajo_social.pdf

el apoyo necesario y puedan obtener un trabajo estable el cual les genere recursos económicos necesarios para cubrir necesidades.

8.4 TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

"El Trabajo Social tiene como base fundamental enriquecer el desarrollo individual y de grupo, aliviando condiciones sociales y económicas adversas; es por ello que como profesionales dentro del ámbito laboral se debe mantener estas concepciones involucrándose de lleno en los problemas laborales como el irrespeto a los derechos del trabajador, las malas relaciones interpersonales o los riesgos de accidentes de trabajo, etc.

En el ámbito laboral las y los trabajadores sociales deben utilizar el conjunto de técnicas, métodos, procedimientos y la experiencia de la organización, planificación, ejecución y control eficientes en la elaboración de proyectos que permitan una intervención satisfactoria tanto para su desarrollo individual como para lograr las metas propuestas en su ejercicio profesional.

Es menester que las y los profesionales que están dentro de esta área se encarguen de promover la resolución de problemas en las relaciones humanas, el cambio social, el poder de las personas mediante el ejercicio de sus derechos y su liberación y la mejora de la sociedad. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, interviniendo en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son esenciales para su desempeño en el quehacer profesional, no solo en este ámbito sino en general.

El desempeño y la participación frente a los problemas que presenten los trabajadores debe estar enmarcada en la gestión social para la ejecución de políticas sociales e institucionales en donde las y los trabajadores

sociales deberán dedicarse a diseñar, implementar o velar que se dé cumplimiento a las mencionadas políticas a ser aplicadas en todos los niveles dentro de su institución. Para complementar su accionar, su gestión estará destinada también a producir información que permita diagnosticar la situación socioeconómica de los trabajadores para efectuar análisis útiles en la formulación de nuevas políticas institucionales; captar información sobre los programas sociales en marcha; vigilar el grado de avance en el cumplimiento de las metas propuestas y correspondencia entre el impacto previsto y el efectivamente alcanzado a través de su accionar.

Es evidente que los aspectos antes mencionados permiten la participación profesional, compuesta con objetivos reales que incluyen a todos los involucrados y parten de un análisis completo de las alternativas, de tal manera que todas las actividades que se planifiquen sean ejecutables y abran el camino para futuras acciones, las mismas que deben estar enmarcadas en la investigación, diagnostico, asesoramiento, orientación, capacitación e intervención; tomando en cuenta que las principales tareas de las y los trabajadores sociales es gestionar, rehabilitar, coordinar y reinsertar al individuo o grupo de individuos que presenten carencias o problemas."[30]

En el escenario investigado la mayoría de involucrados desconoce de la labor que realiza el trabajador social debido a que no han recibido apoyo de ninguna institución ya sea pública o privada.

Sería importante de la intervención del profesional en Trabajo Social que se desempeñe y participe en los problemas que presenten los trabajadores desde el punto de vista de la gestión social, mediante la aplicación de políticas sociales, así mismo el trabajador social deberá encargarse de diseñar e implementar políticas que permitan al trabajador

[30] DSPACE.UNL.EDU.EC/jspui/handle/123456789/3321

tener alternativas de solución a cada uno de su problemas en el ámbito laboral.

El trabajador social tiene que encargarse de buscar posibles aliados que le permitan intervenir en el campo de los trabajadores informales por medio de la elaboración de planes, programas, proyectos, etc., que generara impacto en la vida de los trabajadores en este caso específicamente en los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de Loja.

8.5 TRABAJO SOCIAL EN LA CALIDAD DE VIDA

“La calidad de vida ha ido cobrando carta de naturaleza en nuestra sociedad. Está presente en las políticas sociales internacionales, en las constituciones, en las legislaciones, planes y programas sociales. También, su presencial es cada día mayor en las disciplinas sociales y en los distintos sistemas y áreas de bienestar social.

Desde la disciplina del Trabajo Social, la calidad de vida forma parte de sus objetivos docentes, de investigación y de intervención profesional. Retoma algunas de las aportaciones de los estudios y experiencias desarrolladas, en sus más de 100 años de historia, orientadas a dar respuesta a las necesidades sociales y a potenciar las capacidades de las personas para incrementar el bienestar social.

En Trabajo Social, entiendo que para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, se precisa cubrir las necesidades sociales, contar con sistemas de bienestar social orientados hacia el desarrollo humano y el medio ambiente sostenible. Generar procesos participativos y cooperativos que abarquen las administraciones públicas, el tejido asociativo, tejido social y el mercado. Afrontar las situaciones actuales desde su complejidad y dinamismo, según el lema: "Pensar en global y actuar desde lo local". Así, el Trabajo Social conecta y comparte

planteamientos de otras disciplinas sociales, orientados hacia la defensa y conquista de los derechos y desarrollo humano. Plantea que para fomentar la calidad de vida de la ciudadanía cabe definir las políticas sociales y generar procesos participativos de diseño; implantación y evaluación de los planes integrales; programas y proyectos sociales, orientados a: satisfacer las necesidades sociales, prevenir y reducir los problemas a su mínima expresión. Enfatiza en la racionalización de los recursos, la potenciación de las capacidades, las cualidades, las fortalezas e igualdad de oportunidades de las personas que conviven y trabajan en las distintas organizaciones y comunidades. El Trabajo Social parte de los principios que para generar procesos de calidad de vida, en las relaciones humanas se ha de dar empatía, confianza, respeto, aceptación, tolerancia y calidez.

En este artículo se presentan referencias teóricas sobre las relaciones existentes entre las necesidades sociales, bienestar social y calidad de vida, así como los distintos planteamientos e indicadores de evaluación de la calidad de vida. También, se exponen algunas experiencias desarrolladas en España y en Estados Unidos, en organizaciones de servicios sociales y en comunidades, espacios éstos donde vienen desempeñando su labor las trabajadoras y trabajadores sociales”[31].

Uno de los principales objetivos del Trabajo Social es promover el cambio y el desarrollo social, para esto es importante insertarse en las problemáticas sociales existentes, una de estas problemáticas es la que se está desarrollando en esta investigación como es la inestabilidad laboral es decir la falta de fuentes de empleo lo que genera una mala calidad de vida debido a los diferentes efectos de no tener un trabajo estable.

[31] http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2205181

El trabajador social no puede mejorar la calidad de vida de las personas, pero si puede ayudar a gestionar y trabajar para cubrir las necesidades que tienen los trabajadores, realizar estrategias que ayuden a mejorar la calidad de vida partiendo desde el punto de vista social y buscando apoyo de las instituciones públicas y privadas.

8.6 EL TRABAJO INFORMAL Y LA INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJO SOCIAL

El trabajo social cumple con una función de vital importancia en esta temática, el trabajador social tiene que involucrarse en los problemas del trabajador como el irrespeto a los derechos del trabajador, las malas relaciones o los riesgos de accidentes de trabajo.

En este caso el Trabajo Social también debe utilizar un conjunto de métodos, técnicas, procedimientos y la experiencia de la organización que ayudaría a elaborar proyectos que ayuden a cubrir la necesidad principal que es el empleo.

Una vez que el profesional realice y ejecute este proyecto está ayudando directamente a cada uno de los trabajadores a mejorar su calidad de vida y la de su familia, cuando hablamos de mejorar la calidad de vida nos referimos a que si el trabajador tiene un empleo fijo los ingresos económicos serán permanentes y así podrá cubrir las necesidades básicas que tenga la persona involucrada.

e. MATERIALES Y MÉTODOS.

Para el desarrollo de la presente tesis con la participación de los "Trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja" fue necesaria la utilización de los siguientes materiales y métodos.

1. MATERIALES

MATERIALES DE ESCRITORIO

- Computadora
- Suministros (papel, lápices, marcadores, libros)
- Hojas
- Infocus
- Impresora
- Internet
- CD's
- Grabadora

MATERIALES BIBLIOGRAFICOS

- Libros
- Tesis
- Internet
- Revistas materiales institución
- Diccionarios

2. METODOS

Para el correcto desarrollo del presente trabajo investigativo denominado, **"ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE**

CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL", se apoyará en la siguiente **METODOLOGÍA DEL AUTODESARROLLO COMUNITARIO** del Dr. Ramón Rivero Pino, basándose básicamente en la aplicación de las tres primeras etapas:

La metodología para el autodesarrollo comunitario puede ser un instrumento eficaz para lograr diagnosticar y modificar el estado actual de las problemáticas comunitarias y especialmente las asociadas a la estabilidad laboral.

La metodología para el autodesarrollo comunitario transita por varias etapas, estas solo son distinguibles a los efectos de su estudio, guiando el proceso de intervención en los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja participantes de la presente investigación. Las etapas son las siguientes:

Primera etapa: Intercambio inicial con el sujeto demandante o necesitado de la acción profesional; **Segunda etapa**: Diagnostico Exploración del escenario y pre-diagnostico; **Tercera etapa**: Proceso de diagnóstico en sí y búsqueda de soluciones; **Cuarta etapa** evaluación y **Quinta etapa** sistematización. Cabe indicar que este proceso llega hasta la tercera etapa en razón de que la investigación realizada avanzo hasta el planteamiento de las estrategias que fueron elaboradas de una manera participativa con los involucrados.

Primera Etapa

Intercambio inicial con el sujeto demandante de la acción profesional: Esta etapa permite conocer la percepción del sujeto demandante, sobre sus características generales, los problemas que requieren solución priorizada y los escenarios particulares más afectados. En esta etapa es clave lograr una adecuada comunicación profesional-

demandante, lo que implica que fluyan los mensajes claros, se legalice los conflictos y comience un proceso de elaboración de frustraciones, donde el profesional tenga claro la diferencia entre demanda y necesidad.

Segunda Etapa Exploración del escenario:

Esta etapa permitió captar datos empíricos relacionados con la problemática del demandante y confrontarlos con la demanda formulada para contar con elementos que permitan organizar y planificar los pasos o etapas posteriores de la intervención, las técnicas que se privilegian para la captación de los datos empíricos son: el análisis de documentos, la observación participante y las entrevistas individuales y grupales. A partir de los mismos se elaboró la matriz para el diagnóstico participativo.

Tercera Etapa
Proceso de diagnóstico y búsqueda de soluciones.

Los objetivos fundamentales de la misma fueron realizar el diagnóstico de la problemática a resolver por parte del demandante y facilitar el proceso corrector. Ello ocurre al unísono a través de diferentes vías, pero especialmente, a través de los espacios grupales de reflexión.

Los programas de intervención se organizan, emergieron, como resultados de la confrontación que hace el profesional de los datos empíricos obtenidos y los referentes teóricos de partida, lo que da luz sobre las áreas que necesitan ser objeto de intervención, desde nuestra metodología, la elaboración de los indicadores teóricos para la intervención es acompañada por la construcción de indicadores diagnósticos de población, relacionados con el problema demandado.

TECNICAS

En la investigación se utilizó técnicas e instrumentos que permitieron la obtención de información concreta y real sobre la problemática en estudio, en la cual se aplicó:

- Análisis de documentos
- Observación
- Dialogo
- Encuesta
- Entrevistas grupales e individuales

Las mismas que sirvieron para la realización de la primera etapa, además permitiendo la recolección de información válida para un desarrollo efectivo de la investigación

INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados fue la guía de encuesta, y entrevistas previamente elaboradas dirigidas a los trabajadores que permitió tener un balance adecuado entre la sencillez y la claridad pero sin caer en lo superficial, las cuales fueron de ayuda para extraer variables e indicadores cuanti-cualitativos, así mismo entrevistas dirigidas a Trabajador Social del MIES, Inspector de Trabajo y Funcionario de la Judicatura en materia laboral las cuales fueron de mucha ayuda para extraer la información.

POBLACIÓN INVESTIGADA

UNIVERSO:

Trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

MUESTRA.

40 Trabajadores Informales de los que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

1 Trabajador Social del MIES

1 Inspector de Trabajo

1 Funcionario de la Judicatura en materia laboral.

f. RESULTADOS

1era. Etapa: Intercambio inicial con el sujeto demandante de la acción profesional.

Los objetivos de la misma fueron: conocer la percepción del sujeto demandante sobre sus características generales, los problemas que requieren solución priorizada y los escenarios particulares más afectados como es en el caso del Parque Central de la Ciudad de Loja.

ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

El análisis de documentos informativos permitió conocer que la inestabilidad laboral y el desempleo es un problema que aqueja a todo el Ecuador, en la Ciudad de Loja es aún más frecuente esta problemática debido a la escases de fuentes de trabajo, es por ello que se ha visto conveniente realizar esta investigación enfocándose principalmente en los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja, personas que no tienen un trabajo fijo por lo que son parte del gran grupo de desempleados en la ciudad y se agrupan en este parque con la finalidad de encontrar un empleo.

Según los documentos analizados el trabajo informal es muy frecuente en la ciudad de Loja, este problema desencadena diversas situaciones adversas para el trabajador lo cual es muy influyente en su calidad de vida y en la de sus familias.

(Ver anexo 1)

OBSERVACION

Esta técnica permitió visualizar el problema objeto de estudio, es decir realizar un acercamiento a los involucrados en este caso a los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad

de Loja; en este primer acercamiento se observó que existen una gran cantidad de trabajadores en la desocupación sin un trabajo estable que le permita gozar de un salario digno para una persona.

Estas personas por lo general son personas de escasos recursos económicos, su forma de adquirir un empleo es inadecuada por el hecho que no están organizados, los empleos son muy disputados, cuando el empleador llega a solicitar personal en el Parque Central se agrupan gran cantidad de personas sin el respeto correspondiente que en algunos casos generan desmanes entre trabajadores.

La falta de organización lleva a los trabajadores a tener una competencia frecuente lo que es perjudicial porque tienen que ofrecer su mano de obra a costos bajísimos todo esto por la necesidad de encontrar un empleo que algo ayude a cubrir las necesidades que surgen en el diario vivir.
(Ver anexo 2)

DIALOGO

Se utilizó para ir profundizando en la problemática y conocer al sujeto demandante, es decir ir conociendo las necesidades que tienen los trabajadores que ahí se agrupan, una de esas necesidades y la razón principal por la que ahí se agrupan es la demanda de un empleo que les permita obtener un ingreso y por ende solventar sus necesidades y las de su familia.

Ya una vez instalado el dialogo más a fondo con los trabajadores supieron manifestar que necesitan de la ayuda de las autoridades competentes, del apoyo necesario que les lleve a conseguir un empleo fijo el mismo que permitirá gozar de los beneficios de ley y lograr el buen vivir.

Según manifestaban los trabajadores el no tener un empleo fijo desencadenaba varias problemáticas entre ellas estaba que no poseen la seguridad necesaria para poder realizar los trabajos asignados a cada uno de ellos, no estar afiliados al seguro social lo que no les permite hacer uso de los beneficios que brinda el mismo, no elaborar los contratos pertinentes, la escases de recursos económicos y en la mayoría de casos maltrato y explotación.

Valoración de la Etapa

Los problemas que se pudieron observar en esta etapa de acuerdo a su relevancia y que afectan a los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja son: bajos recursos económicos, educación incompleta, explotación e inestabilidad laboral.

Pese a todas estas dificultades que tiene el trabajador informal existe gran cantidad de personas que se agrupan en el parque antes mencionado con el fin de encontrar un trabajo que en casi todos los casos no es el mejor pero les permite satisfacer en parte sus necesidades, disminuir el índice de desempleo así sea de manera temporal y tener una calidad de vida aceptable.

SEGUNDA ETAPA.

Exploración del escenario y formulación del pre diagnóstico.

Esta etapa permitió captar datos empíricos relacionados con la problemática que presentan los involucrados es decir los Trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja, y confrontarlos con la demanda manifestada; se lo aplicará a través de técnicas como: El análisis de documentos, la observación participante y las entrevistas individuales y grupales, permitiendo la construcción de

indicadores teóricos para la posterior elaboración y ejecución de la encuesta dirigida a los trabajadores con el fin de determinar causas, efectos, y posibles acciones de intervención desde la praxis del Trabajo Social frente a la problemática detectada.

ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES

En las encuestas aplicadas se puede evidenciar las características de las condiciones sociales de los trabajadores informales y los factores que provocan la inestabilidad laboral de los mismos.

De acuerdo con los datos interpretados se manifestó que la mayoría de trabajadores que se agrupan en el Parque Central de La Ciudad de Loja tienen un ingreso económico mensual de hasta 350 dólares debido a que ellos no tienen un trabajo estable ni un sueldo predeterminado es decir todo va acorde al contrato que se establezca, mientras que algunos trabajadores dijeron que su ingreso era más elevado en algunos de los casos debido a las jerarquías que existen entre los trabajadores es decir bordea entre los 350 a 500 Dólares de acuerdo al contrato o los días laborados.

Todos los trabajadores invierten en satisfacer todas sus necesidades, partiendo con la alimentación que es considerada la más importante para la subsistencia humana y en la que más se utiliza el dinero debido al elevado costo de los productos de consumo masivo.

Por otra parte el dinero es distribuido para solventar gastos en lo que es vivienda, vestimenta, salud y educación, estas dos últimas en menor cantidad ya que existen políticas de gobierno que indican que la salud y

educación son gratuitos, estas políticas no siempre se cumplen en su totalidad pero significan un ahorro significativo más aun cuando los ingresos son limitados.

Se determinó que a la mayoría de trabajadores no les alcanza sus ingresos para satisfacer sus necesidades debido al elevado costo de los productos y de el alto costo de llevar una vida digna, por otro lado en menor cantidad se determinó que si cubren sus necesidades esto ya que son personas que no tienen la responsabilidad de mantener un hogar o una familia y mucho el apoyo de instituciones o de otro tipo de ingreso.

La mayoría de trabajadores tienen su casa propia pese a las limitaciones económicas que tienen por la falta de empleo pero esto gracias al gran esfuerzo y sacrificio de su día a día, por otra parte existe una gran cantidad de trabajadores que manifestaron que su vivienda es alquilada ya que no tienen el dinero necesario para adquirir su casa propia por lo que por el momento pagan un mensual por el alquiler de su vivienda, para finalizar esta parte del análisis una pequeñísima cantidad de trabajadores viven en casas prestadas en la mayoría de estos casos prestada por algún familiar o persona allegada. Casi en su totalidad de viviendas se encuentran en un estado regular, ellos manifestaron que las viviendas aunque no sean las mejores están adecuadas para cumplir con su función es decir proteger a cada uno de los integrantes de la familia, de igual manera hubieron trabajadores que manifestaron que la casa en la que habitan brinda las comodidades necesarias porque se encuentra en buen estado mientras que unos pocos no corrían con la misma suerte ya que mencionaron que su casa no se encuentra en un estado que permita llevar una vida digna.

Todos los trabajadores cuentan con los servicios básicos como son agua, luz y alcantarillado, y no solo eso, en algunos casos tienen diferentes

servicios que sirven para la comodidad y desarrollo de la gente como son telefonía móvil y fija, internet, tv cable.

Una de las principales causas de la inestabilidad laboral es la educación incompleta ya que la mayoría de trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja solo llegaron hasta la primaria debido a la falta de apoyo que existió por parte de sus padres o por la situación económica que no les permitía estudiar en ese entonces, el resto de trabajadores menciono que han llegado a la secundaria y por circunstancias de la vida les ha tocado abandonar los estudios y salir en busca de un trabajo, así mismo se les pregunto si les gustaría seguir con sus estudios a lo que supieron responder que a la edad que se encuentran ya no consideran necesario estudiar que ese tiempo puede ser mejor empleado en algún otro tipo de actividad.

Así mismo supieron manifestar que otra de las causas para la inestabilidad laboral es la falta de fuentes de empleo debido a la mala administración de autoridades, la mala organización y falta de apoyo a los trabajadores informales por parte de las autoridades competentes..

Los trabajadores informales consideran que las condiciones en que realizan su trabajo no son adecuadas debido a que no les brindan la seguridad necesaria y existe explotación esto a través de pagos inadecuados, trabajar horas extras no remuneradas, etc. Mientras que por otra parte un porcentaje de trabajadores manifiesta que si son las condiciones adecuadas porque existe toda la herramienta necesaria y que el trabajo sea como sea es de gran ayuda para obtener cualquier ingreso.

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta los involucrados supieron manifestar que son trabajadores temporales por lo que no tienen un tiempo establecido de trabajo pero la mayoría manifestó que

usualmente son contratados cada semana todo esto dependiendo de la duración de la obra o trabajo a realizar, así mismo basándose en la misma condición un porcentaje de personas manifestó que son contratados quincenalmente ya que las obras que se toman no suelen ser por cortos periodos de tiempo. Para finalizar con el análisis de los datos hay que recalcar que una pequeña cantidad de trabajadores manifestó que son contratados mensualmente o trimestralmente ya que ellos por lo general son contratados para trabajos a realizarse por un largo periodo de tiempo. Una vez ya manifestado todo esto debemos tener en cuenta que por cada cambio de empleo implica cambio de jefes o empleadores y cambia el trato.

Es por esto que los trabajadores no está afiliados al seguro social por lo que por obvias razones no pueden gozar de los beneficios que la ley nos brinda, mientras que una pequeña cantidad está afiliada desde hace poco tiempo a través de la afiliación voluntaria para poder gozar de los beneficios que el seguro social nos brinda.

(Ver anexo 3)

ENTREVISTAS INDIVIDUALES

Se realizó entrevistas adicionales a diferentes representes de identidades públicas como: MIES, Y Ministerio de Trabajo:

Entrevista realizada al Dr. Roberto Blacio Inspector de Trabajo

1.- ¿De qué forma controla la Inspectoría del trabajo la estabilidad de los trabajadores?

"La Inspectoría del Trabajo se encarga de hacer cumplir las leyes establecidas en el Código de Trabajo es decir hacer respetar los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador. En cuanto a la inestabilidad no se puede controlar de una manera directa sino más bien haciendo respetar cada uno de los parámetros establecidos por la ley en

la cual está claramente explicito que todo trabajador tiene derecho a una estabilidad laboral".

2.- ¿Existe algún tipo de proyecto para disminuir el trabajo informal en la ciudad de Loja?

"Se está implementando la Red Socio Empleo y la Bolsa Global de Emprendimiento la cual se ejecuta de una manera conjunta con el municipio, estos proyectos serán de vital importancia al momento de disminuir el trabajo informal.

La Bolsa Global pretende fomentar y apoyar los nuevos emprendimientos y proveer de mano de obra al sector público y privado es lo que motivó al municipio a gestionar este proyecto que ahora se hace realidad no solo para las instituciones sino para la población lojana que busca el apoyo para sus iniciativas".

3.- ¿En cuanto a los trabajadores informales que se agrupan en el parque central de la ciudad de Loja, se les ha brindado apoyo con el fin de disminuir el trabajo informal?

"El apoyo esta para todos los trabajadores informales no solo para los que se agrupan en el Parque Central, se están ejecutando proyectos muy buenos que ya le mencione, estos proyectos serán de gran apoyo en cuanto los trabajadores también busquen la ayuda necesaria y quieran trabajar de una manera legal".

4.- Desde su punto de vista: ¿Cuáles son las razones para que exista el trabajo informal y cuáles serían las posibles soluciones que usted brindaría para disminuir el trabajo informal?

"Bueno existe trabajo informal debido a las necesidades que tienen cada una de las personas para subsistir es algo lógico, como posibles soluciones sería importante que se dé cabida a nuevas empresas".

Entrevista realizada a la Lic. Yolanda Esparza. Coordinadora de la Unidad de Trabajo Social del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

1. ¿Cómo institución pública, de qué manera han apoyado a los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja?

"Realmente como Mies y Unidad de Trabajo Social pues no estamos en un convenio ni siquiera hemos estado articulando con ninguna otra institución, más bien solamente en lo que es en cuestión económica se ha podido ayudar a las personas informales, algunas que se han acercado a nuestra institución a incluirles en la página del Ministerio de Relaciones Laborales para que puedan participar".

2. ¿Qué tipo de proyectos ha implementado la institución para insertar en la formalidad a los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja?

"No sé a implementado al menos en lo que es la Unidad de Trabajo Social no se ha implementado ningún proyecto para los informales, pero a las personas de escasos recursos económicos reciben bonos de desarrollo y diferente tipo de ayuda".

3. ¿Se ejecutan programas que ayuden a los trabajadores informales y a sus familias?

"Directamente no se han ejecutado programas hacia los trabajadores informales pero en el caso de las familias se los puede ayudar con bonos de emprendimiento y bonos de desarrollo".

4. ¿Cómo servidor de esta institución cuál cree que podría ser una alternativa para disminuir el trabajo informal en el Parque Central de la Ciudad Loja?

"Todas las instituciones gubernamentales, sectoriales que se puedan dedicar a la creación de empresas fabricas para dar más fuentes de empleo a las personas ya que se conoce que Loja es una ciudad consumista que no trabaja en la creación de empresas".

Entrevista realizada a un Abogado de la Ciudad de Loja

1.- ¿Qué tipo de casos atiende la judicatura en cuanto al trabajo informal e inestabilidad laboral?

"La función principal de la Judicatura es trabajar como mediadores para la solución de conflictos sin necesidad de llegar a un proceso judicial, según lo que conozco la mayoría de casos de trabajo informal e inestabilidad laboral son atendidos por el Ministerio del Trabajo Que son los encargados que se garantice la estabilidad laboral, se respete el derecho al trabajo, la libre organización de la protesta social".

2.- ¿Cuáles han sido los casos más frecuentes que se dan en cuanto a trabajado informal?

"Los casos más frecuentes que surgen por consecuencia del trabajo informal puede ser: empleos que violan los derechos de los trabajadores, como el irrespeto a la jornada laboral, el impago a las horas extras, no afiliación a la seguridad social, explotación y precariedad laboral".

3.- ¿Qué sugiere usted para promover la estabilidad laboral?

"Como abogada y como ciudadana en si considero que es importante la implementación y la correcta aplicación de nuevas políticas de trabajo, que garanticen nuevas fuentes de empleo para las personas que

actualmente no pueden gozar de estabilidad laboral y el disfrute de los derechos que brinda la misma".

ENTREVISTA GRUPAL

Se realizó una entrevista a un grupo de trabajadores.

1.- ¿Cuáles creen que son las causas principales del trabajo informal?

"Las principales causas según nuestro criterio son la falta de fuentes de empleo y la falta de apoyo de las autoridades que no se dan ni cuenta que habemos gente desempleada, así mismo creemos que el trabajo informal se da debido a la pobreza que hay en el país".

2.- ¿Han buscado empleo en otros lugares de la Ciudad de Loja?

"Siempre buscamos donde trabajar por todo lado, venir a buscar trabajo aquí en el parque es porque no hemos encontrado en otros lados, aquí nada es seguro si tienes suerte encuentras trabajo o si no te toca esperar"

3.- ¿Lo que les pagan aquí en este lugar les alcanza?

"Coincidimos en que Nosotros lo máximo que ganamos son 180 dólares trabajando tiempo completo, el tiempo que nos contraten, algunos duran dos semanas o hasta un mes dependiendo del trabajo que se vaya hacer. No he trabajado por 8 días, algunos contratistas no nos conocen es por eso que solo se llevan en sus camionetas a los más conocidos".

4.- ¿Han recibido ayuda de instituciones públicas?

"Siempre queremos el apoyo de las autoridades de la ciudad pero ellos no da la cara, ahora estamos inscritos la mayoría en la red socio empleo pero no vemos que esa sea la solución porque aun habemos bastantes personas sin trabajo y las autoridades no nos apoyan".

Valoración de la Etapa

Lo que se pudo detectar es que las principales características de las condiciones sociales es que los trabajadores no tienen los ingresos necesarios para solventar sus necesidades por lo que tienen que limitar sus gastos en todos los ámbitos esto implica: vivienda inadecuada, mala alimentación, escases de vestimenta y con las ventajas que brinda por supuesto una educación y salud gratuita.

De igual manera podemos resumir que los principales factores que producen la inestabilidad laboral son: educación incompleta, falta de fuentes de empleo por mala administración y mala organización por parte de las autoridades competentes.

El trabajo informal está en el abandono no hay instituciones públicas ni privadas que trabajen directamente con ellos y el ayuden a encontrar posibles soluciones a su inestabilidad y falta de empleo.

TERCERA ETAPA

Proceso de diagnóstico y búsqueda de soluciones.

Para correcto desarrollo de esta etapa se sintetizó los resultados, dando paso a la convocatoria para hacer la devolución de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación.

La reunión se realizó en el Parque Central de la Ciudad de Loja en la segunda semana del mes de agosto del 2015 con 40 trabajadores aproximadamente, los mismos que fueron agrupados de acuerdo a la ubicación en la que se encontraban debido a la poca colaboración por parte de los trabajadores para agruparse en un lugar exacto.

En cada grupo de aproximadamente 10 trabajadores se expuso la información obtenida tanto de los trabajadores como de los funcionarios entrevistados.

En esta etapa a través del diagnóstico se determinó los factores que producen el problema existente en el Parque Central de la Ciudad de Loja los mismos que fueron certificados por los trabajadores que aquí se agrupan, posteriormente se logró llegar a posibles alternativas de solución, enfocados desde la parte social, a través del planteamiento de una propuesta de acción en la que se elabore un censo poblacional de trabajadores para determinar la cantidad de personas inestables y partiendo de ahí encontrar posibles soluciones a la falta de fuentes de empleo.

(Ver anexo 9)

Valoración de la etapa

En esta etapa se encontró al grupo de trabajadores muy colaboradores en cuanto a la participación mas no en la conformación de un grupo para realizar la devolución de resultados que hubiese sido lo más adecuado, pero es muy comprensible porque lo que ellos querían en ese momento era encontrar un trabajo.

El objetivo de la investigación realizada es que se brinde atención a este grupo de trabajadores, y así conseguir un empleo estable que les permita obtener ingresos que cubran sus necesidades.

Una vez que conocieron toda la información en cuanto a las causas y efectos de no tener un trabajo estable estuvieron muy de acuerdo con lo que se manifestó, en conjunto se determinó cuáles podrían ser las posibles soluciones, las mismas que ayudaron con la elaboración de la propuesta de acción.

g. DISCUSIÓN

“La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no aparecer en especialísimas circunstancias.

También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada"[32].

En esta investigación realizada en el Parque Central de la Ciudad de Loja, se tomó como universo a los Trabajadores Informales que allí se agrupan en busca de un trabajo, y como muestra significativa a 40 de los trabajadores que ahí se encontraban con el fin de determinar las causas y efectos que arroja esta problemática.

Los resultados que arrojan las encuestas es que ninguno de los trabajadores que allí se agrupan tiene un trabajo estable, esto se refleja en la falta de un ingreso económico digno que permita solventar todas las necesidades existentes, el trabajo de estas personas es temporal esto significa que trabajan por obras con límites de tiempo y no tienen la certeza de que siempre van a tener un trabajo, sino más bien les toca medirse con la problemática social que es obtener un trabaja ante la excesiva demanda del mismo.

[32] (2010, 06). Concepto de estabilidad laboral. *BuenasTareas.com*. Recuperado 06, 2010, de http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Estabilidad-Laboral/390657.html

La mayoría de los trabajadores tienen a cargo una familia con la cual son muy responsables, el poco dinero que obtienen por realizar sus trabajos lo invierten en solventar las necesidades suyas y de su familia tales como alimentación, vivienda, vestimenta, salud y educación; no siempre tienen la capacidad de afrontar los gastos ya que se manifiesta que su nivel de ingreso es demasiado bajo para cubrir con todas las necesidades, no les alcanza el dinero para poder tener una calidad de vida digna y vivir plenamente.

Pese a las limitaciones económicas existentes los datos que más sorprenden son que la mayoría de trabajadores cuentan con casa propia, que muchas veces no se encuentra en el estado más óptimo para vivir pero se ha realizado el esfuerzo de obtener estas propiedades con todos los servicios básicos, siempre con la finalidad de propender el bienestar de su familia y la de sus seres queridos en sí

Como principal indicador de inestabilidad laboral tenemos la educación incompleta, es decir la mayoría de los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja no han podido culminar con sus estudios en primaria debido a las limitaciones económicas y falta de apoyo de sus familias en ese entonces. Así mismo se manifestó que la falta de organización por parte de las autoridades no ayuda a la generación de fuentes de empleo lo que indica que hay una gran cantidad de personas que están en la desocupación temporal o parcial.

La necesidad que tienen los trabajadores los lleva a aceptar trabajos inadecuados en los que son explotados de diferentes maneras como la remuneración inadecuada para la labor que ellos realizan, horas extras

no remuneradas y en algunos de los casos existe maltrato físico y psicológico por parte del empleador.

El Objetivo General busca "Desarrollar una investigación de tipo descriptivo, explicativo, para determinar cómo influye la inestabilidad laboral en la calidad de vida de los trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja". Al mismo que se le da cumplimiento a través de la elaboración de la observación, dialogo, entrevistas, encuestas y el uso correcto de los resultados obtenidos.

En cuanto al primer objetivo que busca "Investigar e identificar las características de las condiciones sociales de los trabajadores informales", al mismo que se le dio cumplimento a través de la elaboración de la encuesta en la que determina que las condiciones de vida de los trabajadores informales no son las adecuadas, esto debido a la escases de recursos económicos que no les permite cubrir sus gastos y llevar una vida con limites extremos.

El segundo objetivo busca "Determinar cuáles son los factores que provocan la inestabilidad laboral de los trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja", el mismo que se le da cumplimiento a través de la encuesta, la cual arroja como resultados que la inestabilidad es generada por la falta de fuentes de empleo, educación incompleta y mala aplicación de políticas de estado.

El tercer objetivo es "Describir estrategias que ayuden al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja", el mismo se cumplirá por medio de la aplicación de la propuesta de acción la cual

busca realizar un censo poblacional con una base de datos que permita brindar apoyo de una manera directa al trabajador.

El no tener un trabajo fijo no les permite pertenecer al seguro social lo que limita la ayuda del estado hacia estas personas, el no estar asegurado significa no poder gozar de los beneficios de ley para un trabajador esto implica no tener una vida digna y sustentable es por esto que se busca que la propuesta se aplique.

h. CONCLUSIONES

Al término de la investigación entre los hallazgos más sobresalientes y que están relacionados con el tema y los objetivos propuestos en este estudio concluyo lo siguiente:

- Que la calidad de vida de los Trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja no es la adecuada ya que tienen muchas necesidades que no pueden cubrir.

- Que el principal factor que incide en la calidad de vida de los trabajadores es la inestabilidad laboral es decir no poseer un trabajo fijo que genere los recursos necesarios.

- El principal factor de inestabilidad laboral es el no tener una educación completa. falta de fuentes de empleo por mala administración y mala organización por parte de las autoridades competentes.

- Los trabajadores no llevan una vida digna y decorosa debido a los limitados ingresos que tienen que ser divididos en vivienda, salud y educación de los integrantes de la familia.

- Los trabajadores informales no reciben apoyo directo de las instituciones públicas, no existen la cantidad de proyectos adecuados que ayuden a resolver la problemática.

- No existe una base de datos del número de trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja, lo que es un limitante para que reciban ayuda por parte de las instituciones.

- No hay un Trabajador Social que este encargado de trabajar en la problemática del trabajo informal e inestabilidad laboral.

i. RECOMENDACIONES

Habiendo finalizado la investigación considero que es de suma importancia plantear las recomendaciones que están basadas en los hallazgos de este estudio, las mismas que servirán para próximos trabajos, así como para también la toma de decisiones para el trabajo de una mejor manera y me permito sugerir:

- Se recomienda que se sigan realizando trabajos investigativos con los Trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de Loja.

- Se recomienda a los trabajadores informales crear una asociación que les permita organizarse y tener representantes legales que busquen la ayuda necesaria para cada uno de ellos.

- Se recomienda que el estado trabaje en la elaboración y aplicación de estrategias que permitan brindar un trabajo digno a cada uno de estos trabajadores que son personas que necesitan recursos.

- Se recomienda al municipio que se informe acerca del funcionamiento de la Bolsa Global de Emprendimiento que puede ser de gran ayuda para reducir el trabajo informal.

- Se recomienda que se agrupe a los trabajadores informales en un sitio más adecuado para conseguir trabajo de una manera organizada y adecuada.

- Se recomienda que se aplique la propuesta de acción por medio de cualquier institución pública, en el mejor de los casos por medio del Ilustre Municipio de Loja.

- Se recomienda que asignen profesionales en Trabajo Social que se encarguen de buscar aliados estratégicos que les permita intervenir en esta problemática y encontrar posibles alternativas de solución.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

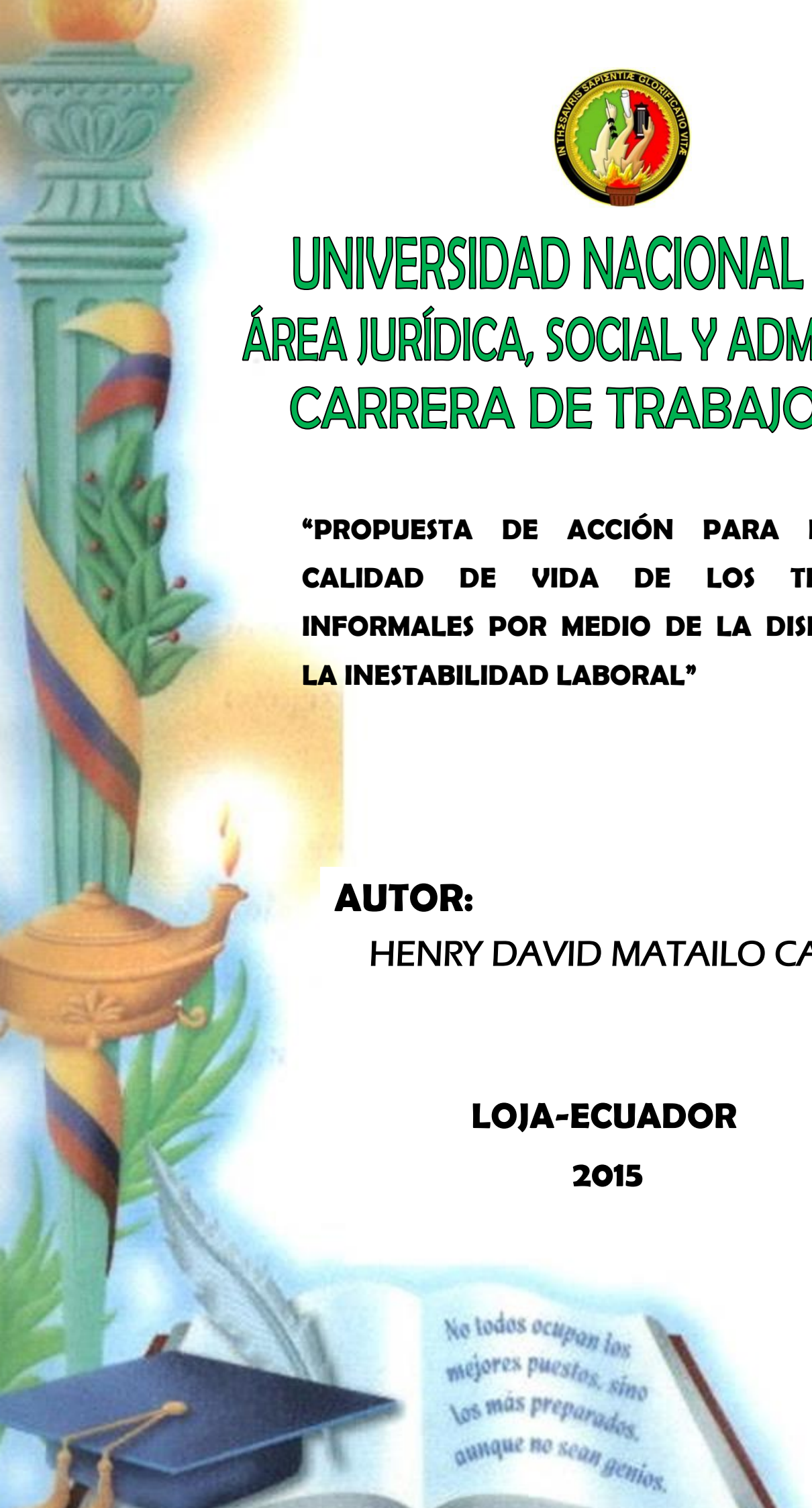
"PROPUESTA DE ACCIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES POR MEDIO DE LA DISMINUCIÓN DE LA INESTABILIDAD LABORAL"

AUTOR:

HENRY DAVID MATAILO CASTILLO

LOJA-ECUADOR

2015



DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA.

"PROPUESTA DE ACCIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES POR MEDIO DE LA DISMINUCIÓN DE LA INESTABILIDAD LABORAL"

Cobertura y localización

Provincia: Loja.

Cantón: Loja

Participantes: Trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

a) Antecedentes

La presente propuesta de intervención consiste en la realización de un conjunto de actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

Pretende contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores pero de manera que los trabajadores participen de una manera activa y colaboren en las actividades a realizarse.

b) Justificación

La presente propuesta se llevará a cabo en el Parque Central de la Ciudad de Loja, donde se determinó que los trabajadores informales se agrupan en este lugar en busca de un empleo el mismo que no les brinda estabilidad laboral y por ende no tienen un ingreso económico fijo, es por

ello que es de vital importancia realizar esta propuesta la misma que permitirá cumplir con el objetivo específico el cual determina plantear estrategias que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores informales.

La estabilidad laboral es muy importante para un trabajador ya que le permite gozar de todos los beneficios establecidos en la ley, esta propuesta permitirá organizar a los trabajadores de tal manera que puedan recibir la ayuda necesaria para obtener un trabajo fijo.

c) OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

- Ayudar en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Identificar la cantidad de trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja para obtener una base de datos completa acerca de cada uno de ellos
- Organizar a los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

d) BENEFICIARIOS.

- El proyecto está dirigido a todos los trabajadores que se agrupan en el Parque Central De la Ciudad de Loja.

- El Tesista como beneficiario indirecto, ya que esto permitirá obtener el grado de Licenciado en Trabajo Social.

e) RESULTADOS ESPERADOS O PRODUCTOS.

- Base de datos de los trabajadores informales con toda su información (Nombres, Apellidos, Edad, Ocupación, Habilidades, etc.)

- Trabajadores Informales organizados a través de una asociación en la que tengan representantes legales los cuales velaran por su bienestar.

f) ACTIVIDADES

- Censo de trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

- Crear asociación de trabajadores informales.

- Organización laboral para que vayan adquiriendo conocimientos a nivel organizativo, administrativo, empresarial para que interactúen con éxito en el mercado laboral.

j) Financiamiento

El costo total de la presente propuesta de fortalecimiento es de 1978.00$ mismo que serán solventados por los ejecutores de la propuesta.

DETALLES	**CANTIDAD**	**VALOR UNITARIO**	**TOTAL**
Copias	600	0.5	30.00
Infocus	10,00	14,00	140.00
Computadora	2	300	600.00
Hardware de computación.	1	400.00	400.00
Transporte	2 meses		200.00
Salarios ejecutores	2	240.00	480.00
Materiales de escritorio:			
Marcadores	4	1.25	5.00
Perforadora	1	7.00	7.00
Internet	2 meses	20.00	40.00
Carpetas	4	1.50	6.00
Papel	100	0,10	10.00
Parlantes	2	30,00	60.00
TOTAL			**1978.00**

k) Calendario de actividades.

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RECURSOS	MEDIOS DE VERIFICACION	RESPONSABLE	PROPOSITO	LUGAR Y FECHA DE EJECUCION
Identificar la cantidad de trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja para obtener una base de datos completa acerca de cada uno de ellos.	**A1:** Censo de trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja. - Trabajo Preparatorio - Enumeración - Procesamiento de datos - Diseminación de resultados - Evaluación de resultados	Computadora Material de escritorio Impresora.	Base de datos de trabajadores informales.	Entidad ejecutora	Tener una base de datos de todos los trabajadores informales que permita obtener información necesaria para la obtención de empleos.	Parque Central de la Ciudad de Loja. Inicia 15-08-2015 Finaliza 30-08-2015

	- Análisis de resultados					
Organizar a los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.	**A2:** Crear asociación de trabajadores informales. **A3:** Capacitaciones para fomentar la organización laboral y que vayan obteniendo conocimientos a nivel organizativo, administrativo, empresarial para que interactúen con éxito en el mercado laboral.	Computadora Material de escritorio Base de datos. Computadora Material de escritorio Infocus	Lista de miembros pertenecientes a las asociación. Lista de asistentes a capacitaciones.	Trabajadores informales. Capacitadores. Trabajadores informales	Tener representantes legales que busquen el bienestar de todos los trabajadores. Trabajadores capacitados con proyección empleos y negocios.	Parque Central de la Ciudad de Loja. Inicia: 01-09-2015 Finaliza: Indeterminado Parque Central de la Ciudad de Loja. Inicia: 01-09-2015 Finaliza: Indeterminado

j. Bibliografía

- (2010, 06). Concepto de estabilidad laboral. ***BuenasTareas.com*.** Recuperado 06, 2010, de http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Estabilidad-Laboral/390657.html
- ARIAS B. Ramiro. LA ESTABILIDAD LABORAL
- Código de Trabajo, Ecuador
- **Código de Trabajo, Ecuador.** Encuéntrelo en: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf
- *Compilación, Francisco Muñoz. Análisis. Nueva Constitución, ILDIS – La Tendencia, Quito, 2008.*
- Constitución Política de la República del Ecuador
- **Definición ABC:** http://www.definicionabc.com/social/calidad-de-vida.php#ixzz3JXpe93Lc
- Definición de precariedad - Qué es, Significado y Concepto **http://definicion.de**/precariedad/#ixzz3fK3a9LiN
- **DSPACE.UNL.EDU.EC**/jspui/handle/123456789/3321
- **ES.WIKIPEDIA.ORG**/wiki/Explotaci%C3%B3n_laboral
- **GILDENBERGER, C.** 1978, *Desarrollo y Calidad de Vida*. En: Revista Argentina de Relaciones Internacionales, N 12. CEINAR. Buenos Aires.
- **http://definicion.de**/explotacion/
- **http://definicion.de**/relacion-de-dependencia/
- **http://dialnet.unirioja.es**/servlet/articulo?codigo=2205181

- **http://webcache.googleusercontent.com**/search?q=cache:lL0Hj-8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec
- **http://www.enciclopediadelapolitica.org**/Default.aspx?i=&por=t&idind=1501&termino=
- **http://www.pobrezamundial.com**/el-trabajo-informal-y-la-pobreza/
- Ibidem
- INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA. **http://www.ccee.edu.uy**/ensenian/catecdes/materiales/Indicadores%20sociales.pdf
- JARAMILLO DÁVILA, Fabián. (1977). Revista del Instituto del Derecho del Trabajo e investigaciones sociales; publicación semestral enero – diciembre de 1977; Vol. XIV, Núms. 23-24; Quito - Ecuador.
- LEIBOVICH de Figueroa y col, 2006. INESTABILIDAD LABORAL. PRESENTACIÓN DE UN MODELO EMPÍRICO ACERCA DE SU IMPACTO PSICOLÓGICO.1
- TRUJILLO, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición; Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador.
- **ttp://www.ine.gub.uy**/biblioteca/metodologias/ech/Concepto%20de%20Subempleo.pdf
- WIKIPEDIA.ORG/wiki/Desempleo
- **WWW.VIAJANDOX.COM**/loja/parque-central-loja.htm

k. Anexos

Anexo 1.- Análisis de documentos

CRÓNICA (Loja) Alto porcentaje de desempleo preocupa a la ciudadanía

A pesar de que existen emprendimientos diarios y programas de inclusión laboral, el 20% de ciudadanos no tienen contrato permanente

2014-01-29 07:32:21
Economía

Twittear

Compartir 1

Imprimir artículo

Tiempo de lectura: 1 min.

Visitas: 693

Parque Central, Terminal Terrestre, sector de la bomba quemada y exteriores de radios de la localidad, áreas donde todos los días cientos de personas se ubican en busca de una oportunidad laboral. Hay jefes de familia que pasan semanas sin un dólar para la casa.

Incremento

Juan Salcedo, trabajador de albañilería, es uno de los individuos que al menos cuatro o seis veces al año le toca buscar el sustento diario en sectores donde la gente acude a contratarlos. En el parque Central es difícil, existen decenas de hombres que llegan, especialmente los lunes, martes y miércoles.

En casos como albañilería y maestros de construcción, el 50% que se ubica en estas partes encuentra trabajo, el resto tiene que esperar la próxima semana. A la semana un maestro gana entre $130 y $150, lo que a muchos no les satisface. Además, la labor no es fija, hay meses que pasan sin actividad.

Necesidades

Referente a las amas de casa, el 20% de las mujeres que acuden a los llamados de los empleadores en las diversas publicaciones, no acceden al trabajo permanente, son contratadas por uno y tres meses. Indicaron que son maltratadas y explotadas en algunos casos.

Beatriz González dijo hay veces que los tienen uno y dos meses laborando y luego los despiden por no pagarles el sueldo básico y las comisiones que les corresponde. El salario básico para hombres y mujeres para el 2013 es de $340, más los derechos de Ley, expresó el director del Ministerio de Relaciones Laborales, MRL, Felipe Gómez.

Alternativas

---

wordpress.com/2013/01/16/los-desempleados-del-parque-central/

Todos los lunes a partir de las 7h30 am, el parque central de Loja (La Catedral) está rodeado por personas desempleadas esperando que alguien les dé un trabajo temporal, ya sea de albañiles, carpinteros, cargadores etc.

Estas personas esperan hasta la tarde para ser contratadas y tener dinero para la manutención de su familia. Esta es una mala imagen que se le da al parque central, los turistas son quienes también corren peligro de ser asaltados porque entre la multitud se mezclan los ladrones. La ciudadanía lojana tiene que ir con mucho cuidado al momento de cruzar el parque los días lunes.

La Hora Nacional
LO QUE NECESITAS SABER

INICIO | DEPORTES | OPINIÓN | REVISTAS | PAIS | ARTES & CULTURA | SERVICIOS | SOCIEDAD | INTERCULTU

RSS MÓVIL

NOTICIAS LOJA

Desempleo, un fenómeno que persiste en Loja

2

Miércoles, 23 de Octubre de 2013

Según reporte del INEC ha bajado en un mínimo porcentaje el desempleo a nivel nacional.

En el parque Central, frente a la Gobernación de Loja, a medida que pasan los meses se observa más personas que se reúnen con el anhelo de conseguir trabajo en albañilería y así poder llevar los alimentos a su hogar. Tiempo atrás se encontraba a estas personas solo los lunes, pero ahora suelen estar hasta los miércoles.
Luis C. explicó que el empleo está cada vez más escaso y que cuando tiene suerte consigue trabajo de albañil para la semana. Similar situación la vive la gran cantidad de personas que van a este punto de la ciudad.
Otra actividad que está ganando espacio es el comercio informal. A pesar que en las calles del casco urbano está prohibido realizar este oficio en las inmediaciones del Centro Comercial, se observa cada vez a más personas dedicadas a la actividad, como Karla C., quien dice que la única forma de conseguir alimento para sus dos hijos es vendiendo frutas en las calles, aunque para ello tenga que ser perseguida por los policías municipales.

Estadísticas
El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), mediante un comunicado indica que en el sector rural el desempleo se ubicó en el 4,57% en el mes de septiembre de ese año, 0,5% menos que el mismo mes de 2012 que se estableció en 4,63%. Estos datos los consiguen

---

Cientos de personas se aglomeran junto a la Catedral esperando ser contratados

732 persona han conseguido trabajo a través de la Red. El parque Central, sigue convocando a los desempleados.

Tras un año de creación del Programa Red Socio Empleo en la provincia sureña, a decir de Felipe Gómez, director regional de Trabajo y Servicio Público de Loja, los resultados son positivos. La idea fue establecer un punto de encuentro entre la oferta del sector público y privado del país, con la demanda de empleo.

De acuerdo a las estadísticas, de enero a diciembre de 2012 se han insertado 515 personas y de enero a mayo del presente, 217 adicionales. Los meses de mayor demanda fueron noviembre con 96 y mayo con 65 colocados.

Mediante convenios con el Instituto de Contratación de Obras (ICO) y el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (MIDUVI) trabajan en la inserción laboral con el sector informal en áreas de la construcción; en cambio, con el sector formal, las plazas de trabajo son, preferentemente, en ventas.

Anexo 2

FICHA DE OBSERVACION

DATOS GENERALES:

Ámbito: Laboral

Lugar o Institución: Parque Central de la Ciudad de Loja

Entidad: Pública

Ubicación: Calle Simón Bolívar y 10 de Agosto

Número de Trabajadores: Indeterminado

Tipo de población que atienda: Publico en general.

Fuente de financiamiento: Estado.

Antecedentes:

En el Parque Central de la Ciudad de Loja se observó que existen trabajadores informales que se ubican en este lugar con el fin de conseguir un trabajado que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Anexo 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Como estudiante de la Universidad Nacional de Loja de la carrera de Trabajo Social, le solicito se sirva contestar la siguiente encuesta que me servirá para fundamentar mi trabajo de Tesis.

Sexo: …..

Edad: …..

Estado civil: ……

Ocupación……..

1.- ¿Con que frecuencia usted es contratado para realizar algún tipo de trabajo?

Semanalmente ( ) Quincenalmente ( ) Mensualmente ( ) Trimestralmente ( )

Otros……...

2.- ¿Señale cada que tiempo usted cambia de jefe o empleador?

Semanalmente ( ) Quincenalmente ( ) Mensualmente ( ) Trimestralmente ( )

Otros……...

3.- ¿Indique su nivel de ingreso aproximado en un mes?

Hasta 350 Dólares ( )

De 350 a 600 Dólares ( )

De 600 a 1000 Dólares ( )

Otros……

4.- De acuerdo a su nivel de ingresos indique cuánto gasta aproximadamente en las siguientes necesidades:

Alimentación…… Vivienda…….

Salud…….. Vestimenta……

Educación……

Otros: ……

5.- ¿Su nivel de ingreso permite satisfacer las necesidades manifestadas en la pregunta anterior?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? …….

6.- ¿Indique cuál es su nivel educativo?

Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )

¿Y le gustaría continuar con sus estudios? .....

7.- ¿La vivienda donde habita usted es?

Propia ( ) Alquilada ( ) Prestada ( )

¿Otras?……

8.- ¿Estado en el que se encuentra la vivienda en la que usted habita?

Excelente () Bueno ( ) Regular ( ) Malo ( )

¿Por qué?.....

9.- ¿En su vivienda usted con cuál de los siguientes servicios cuenta?

Agua () Alcantarillado () Luz () Telefonía Fija ( )

Telefonía Móvil ( ) Tv Cable ( ) Internet ( ) Baterías Sanitarias ( )

Otros……..

10.- ¿Está usted afiliado al seguro social?

Si ( ) NO ( )

Desde cuando……

11.- ¿Considera que las condiciones en las que realiza su trabajo es adecuada?

Si ( ) NO ( )

Porque…….

12.- Ha recibido usted apoyo de instituciones del estado como:

Mies ( ) IESS ( )

Ministerio del Trabajo ( ) Otros……

Municipio de Loja ( )

De qué manera recibió el apoyo……

13.- ¿Según su criterio cuál cree que sea la causa principal para que no posea un trabajo estable?

……

GRACIAS POR SU ATENCION!!

Anexo 4

ENTREVISTAS INDIVIDUALES

Inspector de Trabajo

1**.-** De qué forma controla la estabilidad de los trabajadores.

2.- ¿Existe algún tipo de proyecto para disminuir el trabajo informal en la ciudad de Loja?

3.- ¿En cuanto a los trabajadores informales que se agrupan en el parque central de la ciudad de Loja, se les ha brindado apoyo con el fin de disminuir el trabajo informal?

4.- Desde su punto de vista: ¿Cuáles son las razones para que exista el trabajo informal y cuáles serían las posibles soluciones que usted brindaría para disminuir el trabajo informal?

5.- ¿Qué garantías brinda el estado a los trabajadores informales?

Funcionario MIES.

1. ¿Cómo institución pública, de qué manera han apoyado a los trabajadores informales que se agrupan en el parque central de la Ciudad de Loja?

2. Qué tipo de proyectos ha implementado la institución para insertar en la formalidad a los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

3. ¿Se ejecutan programas que ayuden a los trabajadores informales y a sus familias?

4. ¿Cómo servidor de esta institución cuál cree que podría ser una alternativa para disminuir el trabajo informal en el Parque Central de la Ciudad Loja?

Abogado de la Ciudad de Loja

1.- ¿Qué tipo de casos atiende la judicatura en cuanto al trabajo informal e inestabilidad laboral?

2.- ¿Cuáles han sido los casos más frecuentes que se dan en cuanto a trabajado informal?

3.- ¿Qué sugiere usted para promover la estabilidad laboral?

Anexo 5

ENTREVISTA GRUPAL

1.- ¿Cuáles creen que son las causas principales del trabajo informal?

2.- ¿Han buscado empleo en otros lugares de la Ciudad de Loja?

3.- ¿Lo que les pagan aquí en este lugar les alcanza?

4.- ¿Han recibido ayuda de instituciones públicas?

Evidencias fotográficas

Anexo 6.- Reconocimiento del área de intervención

Anexo 7.- Entrevistas Trabajadora Social Mies

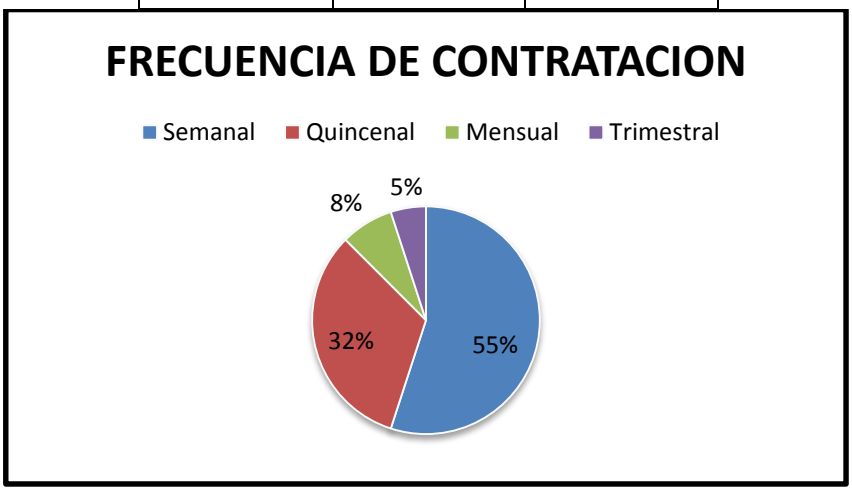
Anexo 8.- Entrevista Inspector de Trabajo

Anexo 9.- Devolución de resultados

ANEXO TABULACIÓN DE DATOS

1.- ¿Con que frecuencia usted es contratado para realizar algún tipo de trabajo?

Variable	F	%
Semanal	22	55%
Quincenal	13	32%
Mensual	3	8%
Trimestral	2	5%
TOTAL	**40**	**100%**



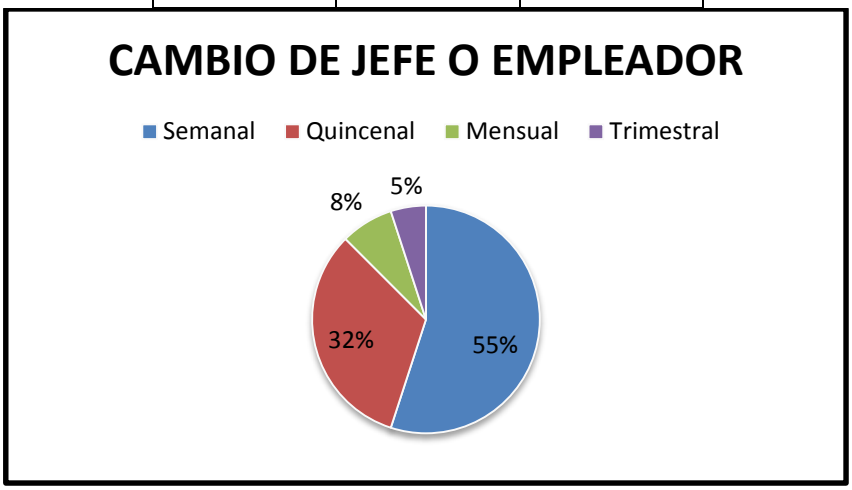
Análisis cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 55% manifestó que son contratados semanalmente, el 32% Quincenalmente, el 8% Mensualmente y el 5% trimestralmente.

Análisis Cualitativo.- De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta aplicada los involucrados supieron manifestar que son trabajadores temporales por lo que no tienen un tiempo establecido de trabajo pero la mayoría manifestó que usualmente son contratados cada semana todo esto dependiendo de la duración de la obra o trabajo a realizar, así mismo basándose en la misma condición un porcentaje de personas manifestó que son contratados quincenalmente ya que las obras que se toman no suelen ser por cortos periodos de tiempo. Para finalizar con el análisis de los datos hay que recalcar que una pequeña cantidad de trabajadores manifestó que son contratados

mensualmente o trimestralmente ya que ellos por lo general son contratados para trabajos a realizarse por un largo periodo de tiempo.

2.- ¿Señale cada que tiempo usted cambia de jefe o empleador?

Variable	F	%
Semanal	22	55%
Quincenal	13	32%
Mensual	3	8%
Trimestral	2	5%
TOTAL	**40**	**100%**



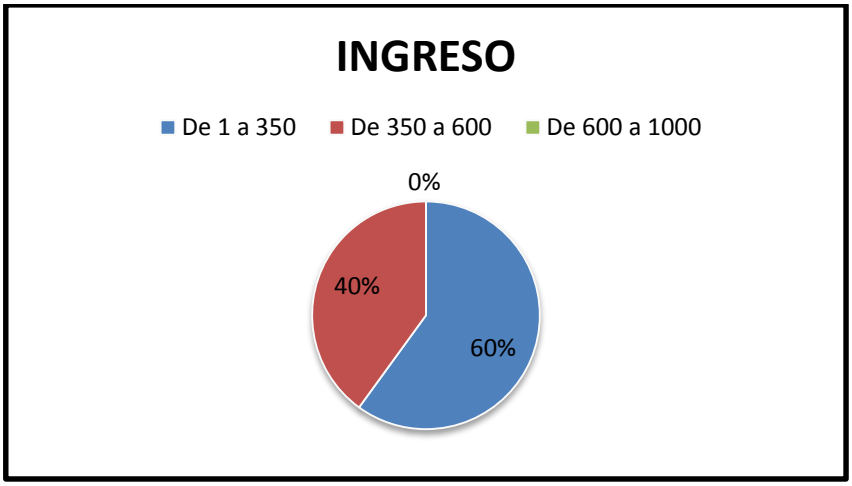
Análisis cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 55% manifestó que cambian de jefe cada semana, el 32% Quincenalmente, el 8% Mensualmente y el 5% trimestralmente.

Análisis Cualitativo.- De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta aplicada los involucrados supieron manifestar que son trabajadores temporales por lo que no tienen un tiempo establecido de trabajo pero la mayoría manifestó que usualmente cambian de jefe cada que son contratados para una obra es decir cada semana todo esto dependiendo de la duración de la obra o trabajo a realizar, así mismo basándose en la misma condición un porcentaje de personas manifestó que se cambia de jefe quincenalmente ya que las obras que se toman no suelen ser por cortos periodos de tiempo. Para finalizar con el

análisis de los datos hay que recalcar que una pequeña cantidad de trabajadores manifestó que son contratados mensualmente o trimestralmente ya que ellos por lo general son contratados para trabajos a realizarse por un largo periodo de tiempo.

3.- ¿Indique su nivel de ingreso aproximado en un mes?

Variable	F	%
De 1 a 350 Dólares	22	55%
De 350 a 600 Dólares	13	32%
De 600 a 1000 Dólares	3	8%
TOTAL	**40**	**100%**



Análisis cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 62% manifestó que ganan aproximadamente de 1 a 350 Dólares mientras que el 38% ganan de 350 a 500 Dólares de acuerdo al contrato.

Análisis Cualitativo.- De acuerdo con los datos interpretados se manifestó que la mayoría de trabajadores que se agrupan en el Parque Central de La Ciudad de Loja tienen un ingreso variable entre 1 y 350 dólares debido a que ellos no tienen un trabajo estable ni un sueldo predeterminado es decir todo va acorde al contrato que se establezca, mientras que algunos trabajadores dijeron que su ingreso era más elevado en algunos de los casos debido a las

jerarquías que existen entre los trabajadores es decir bordea entre los 350 a 500 Dólares de acuerdo al contrato o los días laborados.

4.- ¿De acuerdo a su nivel de ingreso indique cuánto gasta usted en sus necesidades?

Esta pregunta es abierta por lo tanto no tiene cuadro ni representación gráfica para realizar el análisis cuantitativo, los trabajadores encuestados pudieron contestar lo siguiente:

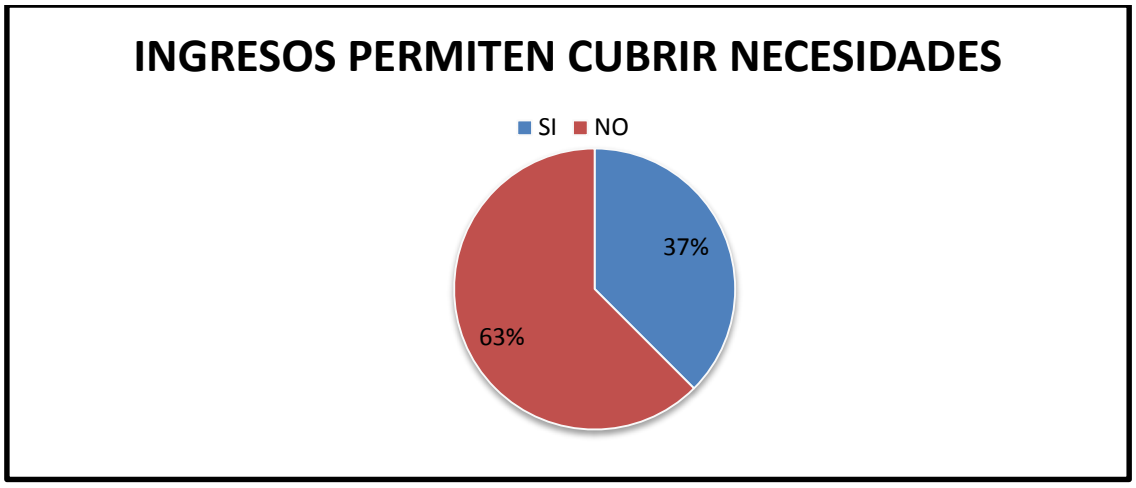
- Alimentación
- Vestimenta
- Vivienda
- Salud
- Educación

Análisis cualitativo._ Se concluye que todos los trabajadores invierten en satisfacer todas sus necesidades, partiendo con la alimentación que es considerada la más importante y en la que más se utiliza el dinero debido al elevado costo de los productos de consumo masivo.

Por otra parte el dinero es distribuido para solventar gastos en lo que es vivienda. Vestimenta, salud y educación, estas dos últimas en menor cantidad ya que existen políticas de gobierno que indican que la salud y educación son gratuitos, estas políticas no se cumplen en su totalidad pero significan un ahorro significativo más aun cuando los ingresos son limitados.

5.- ¿Su nivel de ingreso permite satisfacer las necesidades manifestadas en la pregunta anterior?

Variable	F	%
Si	15	55%
No	25	32%
TOTAL	**40**	**100%**

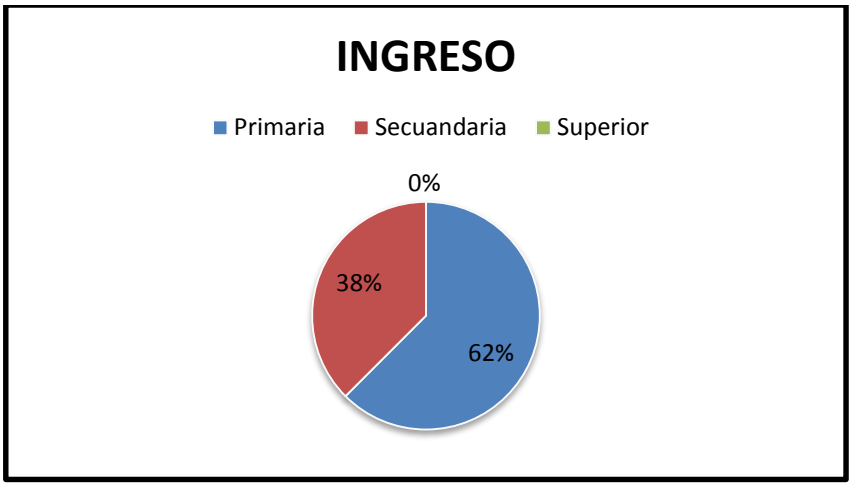


Análisis cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 37% manifestó que los ingresos que obtienen no les alcanza para satisfacer sus necesidades y el 63% no le permite cubrir sus necesidades.

Análisis Cualitativo.- De acuerdo con el análisis realizado se determinó que a la mayoría de trabajadores no les alcanza para satisfacer sus necesidades debido al elevado costo de los productos y de el alto costo de llevar una vida digna, por otro lado en menor cantidad se determinó que si cubren sus necesidades ya que no tienen que cubrir con todas las necesidades que demanda un hogar que no recibe del apoyo de otro tipo de ingreso.

6.- ¿Indique cuál es su nivel educativo?

Variable	F	%
Primaria	25	55%
Secundaria	15	32%
Superior	0	8%
TOTAL	**40**	**100%**

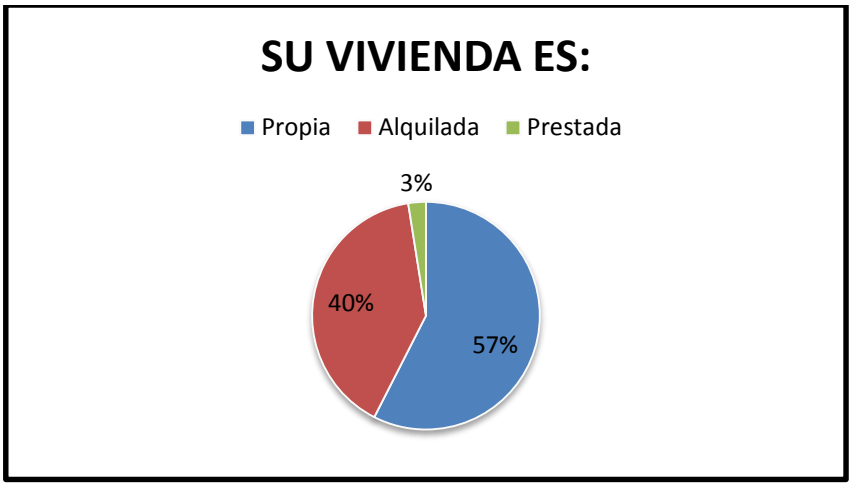


Análisis cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 62% manifestó que solo llegaron hasta la primaria, el 38% que estudiaron solo hasta el nivel secundario y un 0% nivel superior.

Análisis Cualitativo.- La mayoría de los trabajadores manifestaron que solo llegaron hasta la primaria debido a la falta de apoyo que existió por parte de sus padres o por la situación económica que no les permitía estudiar en ese entonces, el resto de trabajadores menciono que han llegado a la secundaria y por circunstancias de la vida les ha tocado abandonar los estudios y salir en busca de un trabajo, así mismo se les pregunto si les gustaría seguir con sus estudios a lo q supieron responder que a la edad que se encuentran ya no consideran necesario estudiar que ese tiempo puede ser mejor empleado en algún otro tipo de actividad.

7.- ¿La vivienda donde usted habita es?

Variable	F	%
Propia	23	55%
Alquilada	16	32%
Prestada	1	8%
TOTAL	**40**	**100%**

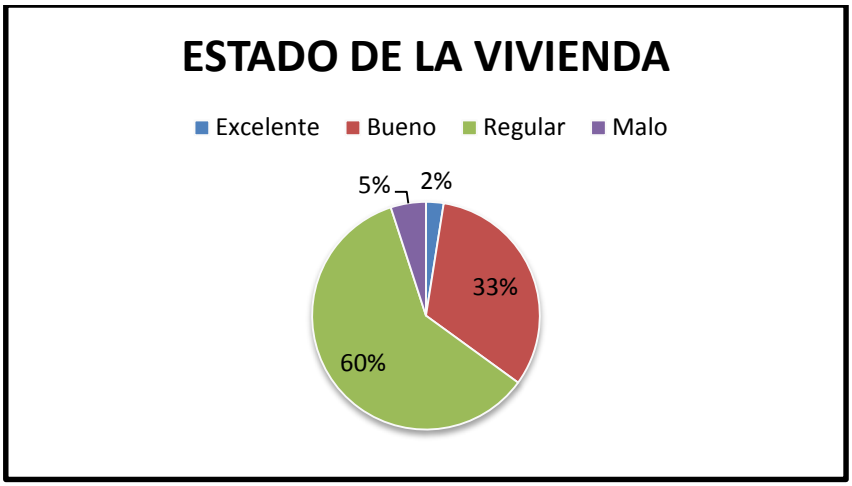


Análisis cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 57% manifestó que la vivienda que habitan es propia, el 40% que es alquilada y el 3% que es prestada.

Análisis Cualitativo.- Según el análisis realizado se ha determinado que la mayoría de trabajadores tienen su casa propia pese a las limitaciones económicas que tienen por la falta de empleo, por otra parte existe una gran cantidad de trabajadores que manifestaron que su vivienda es alquilada ya que no tienen el dinero necesario para adquirir su casa propia, para finalizar este análisis una pequeñísima parte de trabajadores viven en casas prestadas en la mayoría de estos casos prestada por algún familiar o persona allegada.

8.- ¿Estado en el que se encuentra la vivienda que usted habita?

Variable	F	%
Excelente	1	2%
Bueno	13	33%
Regular	24	60%
Malo	2	5%
TOTAL	**40**	**100%**



Análisis cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 2% manifestó que la vivienda se encuentra en excelente estado, el 33% que se encuentra en buen estado, el 60% que el estado es regular y el 5% que está en mal estado.

Análisis Cualitativo.- Según las encuesta aplicada los trabajadores supieron manifestar que la mayoría de viviendas se encuentran en un estado regular, ellos manifestaron que las viviendas aunque no sean las mejores están adecuadas para cumplir con su función es decir proteger a cada uno de los integrantes de la familia, de igual manera hubieron trabajadores que manifestaron que la casa en la que habitan brinda las comodidades necesarias porque se encuentra en buen estado mientras que unos pocos no corrían con la misma suerte ya que mencionaron que su casa no se encuentra en un estado que permita llevar una vida digna.

9. ¿En su vivienda con que servicios cuenta?

Esta pregunta es abierta por lo tanto no tiene cuadro ni representación gráfica para realizar el análisis cuantitativo, los trabajadores encuestadas pudieron contestar lo siguiente:

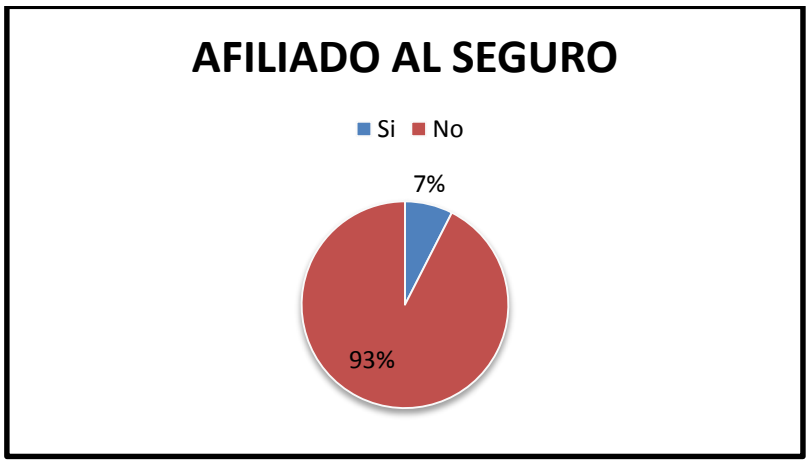
- Agua
- Luz
- Alcantarillado
- Telf.Movil
- Telf. Fija

- Tv. Cable
- Internet

Análisis cualitativo._ Se concluye que todos los trabajadores cuentan con los servicios básicos como son agua, luz y alcantarillado, además en algunos casos tienen diferentes servicios que sirven para la comodidad y superación de la gente como son telefonía móvil y fija, internet, tv cable.

10.- ¿Está usted afiliado al seguro social?

Variable	F	%
Si	3	7%
No	37	93%
TOTAL	**40**	**100%**

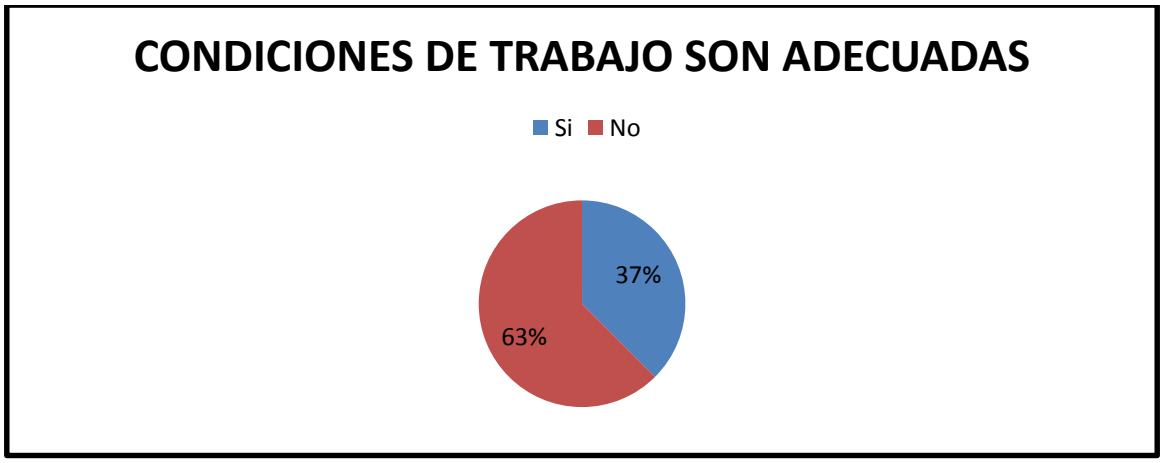


Análisis Cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 3% manifestó que no está afiliado al seguro, mientras que el 93% no está afiliado.

Análisis Cualitativo.- Según el análisis realizado se determinó que la gran mayoría de trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja no está afiliados al seguro social por lo que por obvias razones no pueden gozar de los beneficios que la ley nos brinda, mientras que una pequeña cantidad está afiliada desde hace poco tiempo a través de la afiliación voluntaria para poder gozar de los beneficios que el seguro social nos brinda.

11.- ¿Considera que las condiciones en las que realiza su trabajo son adecuadas?

Variable	F	%
Si	15	7%
No	25	93%
TOTAL	**40**	**100%**



Análisis Cuantitativo.- De los 40 trabajadores encuestados en el Parque Central de la Ciudad de Loja el 37% manifestó que las condiciones en la que realiza su trabajo son adecuadas y un 63% que las condiciones no son las adecuadas.

Análisis Cualitativo.- La mayoría de trabajadores consideran que las condiciones en que realizan su trabajo no son adecuadas debido a que no les brindan la seguridad necesaria y existe explotación esto a través de pagos inadecuados, trabajar horas extras no remuneradas, etc. Mientras que por otra parte un porcentaje de trabajadores manifiesta que si son las condiciones adecuadas porque existe toda la herramienta necesaria y que el trabajo sea como sea es de gran ayuda para obtener cualquier ingreso.

12.- ¿Ha recibido usted apoyo de instituciones del estado?

Casi en su totalidad de trabajadores encuestados manifestó que no han recibido ninguna ayuda de parte de instituciones del estado a excepción de unas pocas personas que manifestar que reciben ayuda por parte de Mies, es

decir un bono de desarrollo que ya les sirve como aporte para el sustento de la familia.

13.- ¿Según su criterio cuál cree que sea la causa principal para que no posea un trabajo estable?

Esta pregunta es abierta por lo tanto no tiene cuadro ni representación gráfica para realizar el análisis cuantitativo, los trabajadores encuestados pudieron contestar lo siguiente:

- Falta de fuentes de empleo
- La educación incompleta
- Mala organización y falta de apoyo a trabajadores informales

Análisis cualitativo._ Los trabajadores encuestados supieron manifestar que unas de las principales causas para la inestabilidad laboral es la falta de fuentes de empleo debido a la mala administración de autoridades, la educación incompleta ya que ninguno pudo obtener una profesión, la mala organización y falta de apoyo a los trabajadores informales por parte de las autoridades competentes.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

"ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL"

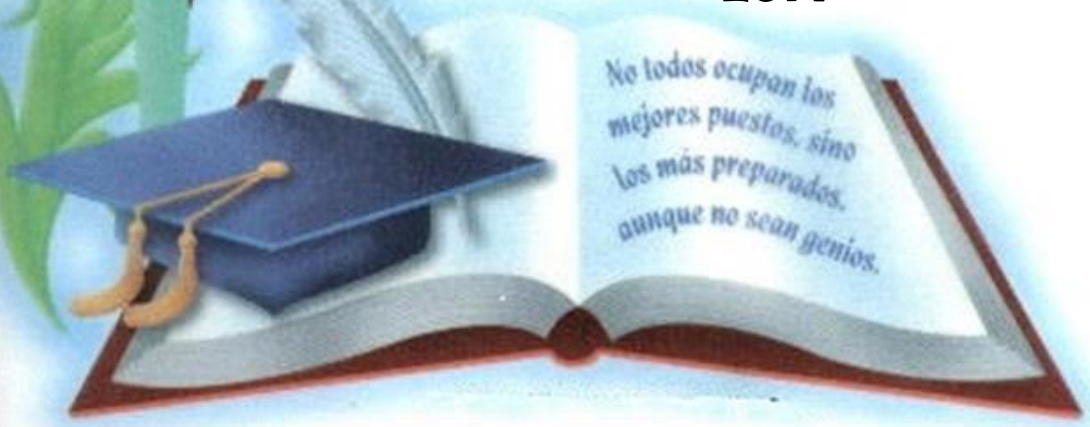
Proyecto de Tesis previo a optar el grado de Licenciado en Trabajo Social.

POSTULANTE:

HENRY DAVID MATAILO CASTILLO

LOJA-ECUADOR

2014



1. TEMA

"ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL"

2. PROBLEMÁTICA

La estabilidad laboral es un aspecto de vital importancia al momento de hablar de desarrollo, superación y adelanto personal; es decir la estabilidad laboral busca que el trabajador tenga un empleo fijo de manera indefinida o una estabilidad por un amplio margen de tiempo que le permita gozar de los beneficios de ley, garantizar una forma de vida adecuada y solventar las necesidades que se presentan en el día a día del trabajador y de su familia.

Es evidente que en todo el mundo se lucha por brindar estabilidad a todos los trabajadores, en algunos países se ha logrado avanzar más que en otros según se puede observar en el diario vivir y de acuerdo a las estadísticas establecidas por la Organización Internacional del trabajo.

En el Ecuador existe un Código de Trabajo, el cual establece que todo trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral, para ser más precisos es necesario dirigirse al Art. 14 el mismo que manifiesta "Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes."[33]

Teniendo en cuenta que la estabilidad laboral siempre ha sido un tema de naturaleza económica- social se realizó un sondeo en el Parque Central de la ciudad de Loja, donde se partió con la aplicación de una encuesta piloto a los

[33] Código de Trabajo, Ecuador

trabajadores informales que allí se ubican de lunes a miércoles, con la intensión de encontrar un trabajo que les permita tener un ingreso; esta encuesta fue de gran ayuda para determinar los siguientes problemas que constantemente aquejan a los trabajadores: **30.3 % Inestabilidad Laboral** debido a que no tienen un trabajo fijo en el que puedan obtener ingresos y garantizar una calidad de vida adecuada**, 28.2% No afiliados al Seguro Social** porque no trabajan para una empresa la que le garantice todos los beneficios de ley y tampoco cuentan con los recursos para una afiliación voluntaria**, 22.2% Educación Incompleta** ya que en la mayoría de los casos no terminaron sus estudios por escases de recursos económicos y en algunos casos por formar familia a temprana edad, **y 19.1% Horas extras no remuneradas** ya que acceden a cualquier tipo de empleo en el cual reciben mal trato y una remuneración no adecuada**.**

A través de la elaboración de la matriz de categorización de problemas se llegó a la conclusión que la Inestabilidad laboral es el problema principal y más relevante que aqueja a cada uno de los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

Al obtener estos resultados se puede evidenciar que la inestabilidad laboral en la mayoría de los casos es provocada por el bajo nivel de educación de los trabajadores, escases de fuentes de empleo, elevada demanda de trabajo y la informalidad laboral; todo esto ha provocado la explotación laboral, bajos ingresos económicos, no afiliación al seguro social y por ende lleva al trabajador y a su familia a una calidad de vida inadecuada.

En este contexto, dada la problemática social en el ámbito laboral, y, en base a los argumentos expuestos, considero importante, realizar este trabajo investigativo relacionado con el siguiente problema científico:

¿CÓMO INFLUYE LA INESTABILIDAD LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE UNA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL?

3. JUSTIFICACION

La inestabilidad Laboral es un problema frecuente no solo en nuestra ciudad sino también en el país y el mundo, esta problemática ha desencadenado muchos inconvenientes cuando se trata de garantizar una vida digna a los trabajadores, es decir no gozar de una estabilidad laboral significa no tener un trabajo el cual permita tener un ingreso que ayude a solventar las necesidades del núcleo familiar y disfrutar de los beneficios que brinda un trabajo sustentable.

En el caso de los trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la ciudad de Loja no tienen un trabajo estable por lo que acuden a este lugar los días lunes, martes y miércoles con el fin de poder ser contratados y así obtener ingresos económicos los mismos que en la mayoría de los casos no son salarios dignos debido a la serie de abusos que existen por parte de los empleadores.

Motivo por el cual como futuro Trabajador Social me he visto en la obligación de realizar una investigación en este ámbito y en esta problemática con el fin de conocer más a fondo uno a unos los problemas que desencadena la inestabilidad laboral de los trabajadores y aportar con posibles soluciones a esta problemática.

La elaboración de este trabajo será para dar cumplimiento al requisito fundamental impuesto por la Universidad Nacional de Loja y específicamente de la Carrera donde se plasma el anhelo de poner en práctica los conocimientos alcanzados durante la formación académica en beneficio de la sociedad y así poder obtener nuestra pertinencia que nos llevara a nuestro siguiente paso que es la graduación y conseguir mi titulación de Licenciado en Trabajo Social.

4. OBJETIVOS

General

Desarrollar una investigación de tipo descriptivo, explicativo, para determinar cómo influye la inestabilidad laboral en la calidad de vida de los trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

Específicos

- ✓ Investigar e identificar las características de las condiciones sociales de los trabajadores informales.

- ✓ Determinar cuáles son los factores que provocan la inestabilidad laboral de los trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

- ✓ Describir estrategias que ayuden al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

5. MARCO TEÓRICO

GENERALIDADES

Descripción del escenario de Investigación

Siendo el escenario de investigación el Parque Central de la Ciudad de Loja, Ubicado en las calles 10 de Agosto entre Bernardo Valdivieso y Bolívar, "es aquí donde se realizan las manifestaciones de carácter religioso, cívico y político, a su alrededor se encuentran las edificaciones de gobierno como: Municipalidad, Gobernación de la Provincia, Consejo Provincial, Casa Episcopal, Ex Museo del Banco Central del Ecuador; cercano al parque se cuenta con instituciones bancarias y comerciales que son indicadores de una ciudad progresista. En el centro del parque esta uno de los primeros monumentos que se colocó en nuestra ciudad, en honor al benefactor de la educación lojana, Dr. Bernardo Valdivieso"[34].

Es en este lugar donde se realizara la investigación pero enfocándose directamente en los trabajadores informales que aquí se agrupan, no existe un dato exacto de cuántas personas son las que se agrupan en este lugar debido a que es una cantidad variable y tampoco existe una fecha exacta que indique desde cuando se tomó esta "tradición" si se podría llamar así. Lo que si se conoce es que las personas que se agrupan en este lugar en su mayoría son trabajadores en construcción y gasfitería, los mismos que se reúnen en busca de una oportunidad de empleo que les permita obtener ingresos económicos para vivir el día a día, no siempre con la misma suerte ya que existe demasiada demanda de trabajo y no así las plazas necesarias, en el mejor de los casos existen trabajadores que les toca reducir el costo de su trabajo con la finalidad de sea el elegido para realizar la tarea que se les oferte.

El Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador.

"Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

[34] WWW.VIAJANDOX.COM/loja/parque-central-loja.htm

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."[35]

La Estabilidad en el Código del Trabajo

"Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de servicio doméstico;

d) Los de aprendizaje;

e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba;

g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008; y, h) Los demás que determine la ley."[36]

Causas por las que el empleador puede terminar el contrato de trabajo

"Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

[35] Constitución Política de la República del Ecuador, Titulo II, Capitulo II, Sección Octava, Art. 33
[36] Código de Trabajo, Ecuador

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

En caso de terminación intempestiva del contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo…"[37]

CALIDAD DE VIDA

Definición.

"El concepto de calidad de vida es aquel que se utiliza para determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específicos. Así, el concepto tiene que ver en un sentido con cuestiones estadísticas (es decir, establecer el nivel de calidad de vida de las poblaciones a través de la observación de datos específicos y cuantificables) así como también con una cuestión espiritual o emotiva que se establece a partir de la actitud que cada persona o cada comunidad tiene para enfrentar el fenómeno de la vida.

Cuando hablamos de calidad de vida, ya sea de una persona, de un grupo de personas o incluso de animales, estamos haciendo referencia a todos aquellos elementos que hacen que esa vida sea digna, cómoda, agradable y satisfactoria. En el caso de los seres humanos, los elementos que contribuyen a contar con una calidad de vida pueden ser tanto emotivos, como materiales como culturales. En este sentido, la calidad de vida de una persona está dada en primer término por la posibilidad de vivir de manera agradable con sus

[37] Código de Trabajo, Ecuador

pares, principalmente con el grupo que forma su familia y que le da identidad”[38].

INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA.

1. INDICADORES DE SALUD

“Si bien existe una amplia gama de indicadores del estado de salud de una población, se hará referencia a los que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) incluye en su publicación “Situación de salud de las Américas. Indicadores Básicos 2008”.

Por otra parte, se realizará una reseña de aquellos indicadores que son relevados en el Uruguay y presentados por los distintos organismos.

Los indicadores utilizados por OPS se agrupan en las siguientes categorías:

4) Indicadores de mortalidad

Los indicadores de mortalidad miden la frecuencia relativa de las defunciones en un período de tiempo en relación a alguna otra variable.

Si se calcula la proporción entre el número de personas que mueren a causa de una cierta enfermedad durante un año y la población total expuesta a dicha enfermedad, se obtiene la tasa de letalidad. Si la proporción se establece con respecto al número total de defunciones en un periodo, se obtiene el indicador denominado proporción de defunciones de la causa correspondiente.

También puede compararse el número de defunciones con el número de habitantes o el de personas nacidas vivas en un cierto período de tiempo.

5) Indicadores de morbilidad

Los indicadores de morbilidad por su parte se desagregan según la incidencia de las distintas enfermedades definidas, como el cociente del número de

[38] Definición ABC: http://www.definicionabc.com/social/calidad-de-vida.php#ixzz3JXpe93Lc

personas que contraen una enfermedad durante un año, sobre el total de la población expuesta.

La OPS incluye entre los indicadores de morbilidad la incidencia del bajo peso al nacer (menos de 2.5kgs) en relación al total de nacidos vivos. Esta relación es considerada un indicador de desarrollo infantil ya que la misma constituye un buen predictor del desarrollo y condición de salud posterior de la persona.

3) Indicadores de recursos, acceso y cobertura

Finalmente entre los indicadores de recursos, acceso y cobertura se incluye tanto los recursos humanos destinados a la salud como los materiales y monetarios, así como también la proporción de personas que tienen cobertura y acceso a los distintos servicios de salud.

Entre los relativos a recursos humanos se utiliza el número de profesionales de la salud (médicos, enfermeras, dentistas) cada mil habitantes, entre los materiales las camas hospitalarias por cada mil habitantes. En lo que se refiere a recursos monetarios se suele utilizar el cociente entre los gastos destinados a la salud y el Producto Interno Bruto del país.

2. INDICADORES DE EDUCACION

Los principales indicadores utilizados habitualmente en materia de educación pueden agruparse en tres áreas:

3) Indicadores de cobertura

Los indicadores de cobertura tienen por objetivo describir en qué medida la población accede a los servicios educativos en sus diferentes niveles.

4) Indicadores de resultados

El indicador más generalizado para medir el nivel educativo de la población es la tasa de analfabetismo.

Dentro de la tradición de la UNESCO, el analfabetismo se define como la situación de una persona que no posee las habilidades para leer y/o escribir, con comprensión, una frase simple y corta referida a la vida cotidiana.

Se considera analfabeta a las personas de 15 años y más que no cumplen con este requisito.

3) Indicadores de recursos

Estos indicadores buscan reflejar la asignación de recursos financieros, humanos, y físicos que la sociedad destina a la educación.

Para su confección, se requiere información sobre la población matriculada en los distintos niveles de enseñanza, la que es relevada por las propias instituciones dedicadas a impartirla, así como datos provenientes de Encuestas de Hogares que constituyen la base para la estimación de medidas que toman en cuenta a toda la población y no solamente a quienes se encuentran matriculados en determinado momento.

3. INDICADORES DE VIVIENDA

La vivienda constituye un indicador importante de las condiciones de vida de las personas ya que se trata de un elemento imprescindible para que éstas se puedan proteger del medio ambiente, así como preservar aspectos de privacidad e higiene, cuya ausencia deteriora considerablemente la calidad de vida.

Se entiende por vivienda a cualquier albergue, fijo o móvil, que ha sido construido o transformado para alojar personas en forma permanente o transitoria.

El concepto de vivienda debe distinguirse del de hogar.

Un hogar particular es la persona o grupo de personas (parientes o no) que habitan bajo un mismo techo y, al menos para su alimentación dependen de un fondo común (participan de- una "olla común"). Se diferencian del hogar

Colectivo que se define como el grupo de personas, normalmente no ligadas por lazos de parentesco, que comparten- la misma vivienda por razones de trabajo, atención médica, estudios militares, religiosos, reclusión, etc. Son hogares colectivos las pensiones, hoteles, hospitales, sanatorios, internados, cuarteles, comunidades religiosas, cárceles, etc.

Por su parte, se considera vivienda particular la que está ocupada por uno o varios hogares particulares. Vivienda colectiva es la que está ocupada por un hogar colectivo.

Los indicadores de vivienda más utilizados se refieren a los siguientes aspectos:

1) Características de la vivienda:

Tipo y Materiales de construcción de la vivienda seleccionada (de paredes, techo y pisos).

Número de habitaciones, total y de éstas cuantas son utilizadas para dormir.

2) Acceso a servicios básicos

Origen del agua utilizada para beber y cocinar (Red general, pozo surgente, aljibe, arroyo u otro)

Potabilidad de agua. Para los que no utilizan red general, porcentaje de los que realizaron controles de potabilidad o tratamiento en los últimos 12 meses.

Instalación de agua. Forma como le llega el agua a la vivienda que ocupa ese hogar (por cañería dentro de la vivienda, por cañería fuera de la vivienda, otro).

Servicio sanitario o higiénico. Tenencia de servicio sanitario, de que tipo y la evacuación del mismo. Número y uso del servicio sanitario. Cantidad de baños con que cuenta la vivienda y si es de uso exclusivo de ese hogar.

Energía. Fuente principal de energía utilizada para cocinar.

3) Tipos de tenencia de la vivienda

Propietarios (que han terminado de pagar y no), arrendatarios, y ocupantes. Dentro de éstos últimos se distinguen los ocupantes en dependencia, los gratuitos, los sin permiso y aquellos que son propietarios sólo de la vivienda pero no del terreno”[39].

TRABAJO INFORMAL

Definición.

“Se entiende por trabajo informal al desarrollo de actividades por su cuenta o en forma asalariada, pero se encuentran fuera del marco legal y jurídico del país. La desventajas que tienen los trabajadores en esta situación es que tienen un menor sueldo a lo establecido por la normativa vigente, no obtienen beneficios sociales como cobertura de salud para ellos y sus familias, seguros ante accidentes de trabajo, aportes jubilatorios o de retiros, entre otros.

La gran mayoría de los trabajadores en situación irregular son personas pobres con poco estudio y capacitación que no tienen la posibilidad de obtener otro tipo de empleo.

Cuando hay altos niveles de desocupación o sea que hay mucha mano de obra, las personas se ven presionadas a trabajar bajo condiciones precarias, inseguras y con bajo salario…

Es vital erradicar la pobreza de esta manera se disminuirá notablemente el trabajo informal, además de actuar sobre los sectores productivos y económicos que pudiendo tener a su personal en regla, no lo hacen para mantener la competitividad y el nivel de rentabilidad.”[40]

“Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina la manutención de un pequeño grupo “asalariado” formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores desempeñándose en empresas “Tercerizadas” (outsourcing), muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral. Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere

[39] INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA. http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catecdes/materiales/Indicadores%20sociales.pdf

[40] WWW.POBREZAMUNDIAL.COM/el-trabajo-informal-y-la-pobreza/

al desarrollo de éstas al margen del sistema regulatorio vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las regulaciones, sean estas leyes o procedimientos.

Características Principales del Empleo Informal

- "Voluntariedad: El trabajador debe ser libre durante el desarrollo de toda relación laboral.
- Por cuenta ajena: se trabaja para personas a la cual se cede el fruto del trabajo cobrando a cambio un salario.
- Dependencia: El empresario es el que ordena ¿Cuándo?, ¿Dónde? y ¿Cómo? es de realizarse el trabajo. La subordinación no debe de ser absoluta porque entonces el trabajo no sería libre.
- Retribución: Toda actividad laboral deber de ser remunerada."[41]

Desempleo

"Desempleo, desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por lo tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo.

Para referirse al número de parados de la población se utiliza la tasa de desempleo por país u otro territorio. La situación contraria al desempleo es el pleno empleo.

Además de la población activa, en la que se incluye tanto a los que están trabajando como al conjunto de los parados o desempleados de un país, las sociedades cuentan con una población inactiva compuesta por aquellos miembros de la población que no están en disposición de trabajar, sea por

[41] WWW.ARQHYS.COM/general/el-empleo-informal.html

estudios, edad -niños y población anciana o jubilada-, enfermedad o cualquier otra causa legalmente establecida.

Para que exista el desempleo se necesita que la persona desempleada desee trabajar y que acepte los salarios actuales que se están pagando en un momento dado. Las causas de esta situación son múltiples, produciendo como consecuencia distintos tipos de desempleo (cíclico, estructural, friccional y monetario). Además existe el desempleo tecnológico que se origina cuando hay cambios en los procesos productivos que hacen que las habilidades de los trabajadores no sean útiles."[42]

EXPLOTACION LABORAL

Definición.

"La **explotación laboral** se define como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, lo que incluye desde pequeños abusos hasta los talleres de trabajo esclavo. Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo con base en la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía). Aunque un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser lo que define a la explotación laboral, en sentido amplio puede abarcar diferentes situaciones, desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral.

Casos de explotación laboral

- Trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno (como mínimo 12 horas entre jornadas)

- Trabajar exceso de horas. Cuando se estipula en el contrato x horas y se trabaja realmente x + n horas de más, y además hacer cobrar el conjunto de horas totales x+n como x.

[42] ES.WIKIPEDIA.ORG/wiki/Desempleo

- Trabajar en días festivos y no ser remunerados horas extraordinarias.

- Exceso de tareas. Supongamos un trabajo de una empresa de diseño multimedia y se haya contratado al empleado como "diseñador" y este, aparte de realizar su trabajo tenga que hacer además de programador, maquetador, desarrollador.

  El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

- Impago o retraso de los pagos (cobrar el mes siguiente lo que tendría que haber cobrado el mes pasado)
- Hacer trabajos durante el descanso del trabajador (llevarse el trabajo a casa sin estar estipulado)."[43]

SEGURIDAD SOCIAL

Definición.

"La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

[43] ES.WIKIPEDIA.ORG/wiki/Explotaci%C3%B3n_laboral

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)."[44]

Por último, cabe señalar que la seguridad social es mencionada como un derecho en la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde claramente se expresa:

"Artículo 22.-

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Articulo 25.-

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

[44] WWW.SEGURIDADSOCIALPARATODOS.ORG/node/1

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social."[45]

Importancia.

"La **importancia de la seguridad social** se percibe en la mayor necesidad de brindar protección a nuevos grupos de riesgo, como los numerosos desocupados de edad joven. Asimismo, la emergencia de nuevas enfermedades, el regreso de afecciones que estaban controladas (malaria, tuberculosis, cólera, por citar las más reconocidas) y la mayor difusión de las "nuevas epidemias" (diabetes, obesidad, enfermedades neurodegenerativas) ha motivado la aparición de programas para aplicar los principios de la seguridad social sin excluir a ninguno de los potenciales beneficiarios que podrían así mejorar su calidad de vida."[46]

"La necesidad de contar con seguridad social surge porque la mayoría de los individuos busca la certidumbre en todos los aspectos de su vida, y el caso de la certidumbre económica no es la excepción, el hombre busca alcanzar mayores niveles de bienestar a través del tiempo, por ello necesita protegerse de los factores que ponen en riesgo la estabilidad de su ingreso.

Los gobiernos alrededor del mundo reconocen esta necesidad y han diseñado y llevado a cabo estrategias que logren garantizar al individuo un mínimo para poder subsistir, es decir, un conjunto de políticas que le provea el ingreso necesario para alcanzar un nivel mínimo de subsistencia."[47]

¿A quién se dirige la seguridad social?

"A la población en general, a las instituciones de seguridad social, a los profesores, los padres de familia, los trabajadores, los empresarios, las amas

---

[45] Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, United Nations. Recuperada en Junio 15, 2009, del sitio Web: http://www.uasb.edu.ec/padh/revista19/documentos/declaraci%C3%B3nuniversaldelosderechoshumanos.pdf

[46] WWW.IMPORTANCIA.ORG/seguridad-social.php

[47] CATARINA.UDLAP.MX/u_dl_a/tales/documentos/lec/de_l_n/capitulo1.pdf

de casa, pero en especial a los niños y a los adolescentes,”[48] manifestando además que se rige por el principio de universalidad que consiste en que su finalidad y aplicación se dirige a toda la colectividad.

PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

“El perfil profesional de una profesión es la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional. Está compuesto por la declaración de la competencia general, la descripción de unidades de competencia, las realizaciones profesionales y los criterios de realización o ejecución, independientemente del área profesional y/o ámbito de desempeño en el que desarrolle sus funciones.

Para el desarrollo del perfil profesional del trabajador social se ha tomado como referencia la metodología utilizada por el MEC para la elaboración del Catálogo de Títulos Profesionales. Esta metodología se basa en el análisis de las cualificaciones requeridas para cada perfil, utilizando métodos cualitativos de recogida y procesamiento de la información proporcionada por los agentes sociales, especialistas y técnicos.

Así mismo, el perfil parte del concepto de competencia profesional utilizado tanto por el MEC como por el INEM, que no se centra únicamente en los conocimientos técnicos sino que tiene en cuenta todo aquello que rodea la profesión y que afecta al desarrollo y desempeño de la misma. Para ello se han identificado tanto los conocimientos como las destrezas, habilidades sociales y habilidades técnicas necesarias para el desarrollo de las diferentes tareas requeridas por el perfil del trabajador social.”[49]

[48] WWW.SEGURIDADSOCIALPARATODOS.ORG/node/5
[49] WWW.TRABAJOSOCIALASTURIAS.ORG/la-profesion/ambitofunciones/perfil-profesional-de-trabajo-social.html?hemeroteca=false&pag=1

TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

“El Trabajo Social tiene como base fundamental enriquecer el desarrollo individual y de grupo, aliviando condiciones sociales y económicas adversas; es por ello que como profesionales dentro del ámbito laboral se debe mantener estas concepciones involucrándose de lleno en los problemas laborales como el irrespeto a los derechos del trabajador, las malas relaciones interpersonales o los riesgos de accidentes de trabajo, etc.

En el ámbito laboral las y los trabajadores sociales deben utilizar el conjunto de técnicas, métodos, procedimientos y la experiencia de la organización, planificación, ejecución y control eficientes en la elaboración de proyectos que permitan una intervención satisfactoria tanto para su desarrollo individual como para lograr las metas propuestas en su ejercicio profesional.

Es menester que las y los profesionales que están dentro de esta área se encarguen de promover la resolución de problemas en las relaciones humanas, el cambio social, el poder de las personas mediante el ejercicio de sus derechos y su liberación y la mejora de la sociedad. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, interviniendo en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son esenciales para su desempeño en el quehacer profesional, no solo en este ámbito sino en general.

El desempeño y la participación frente a los problemas que presenten los trabajadores debe estar enmarcada en la gestión social para la ejecución de políticas sociales e institucionales en donde las y los trabajadores sociales deberán dedicarse a diseñar, implementar o velar que se dé cumplimiento a las mencionadas políticas a ser aplicadas en todos los niveles dentro de su institución. Para complementar su accionar, su gestión estará destinada también a producir información que permita diagnosticar la situación socioeconómica de los trabajadores para efectuar análisis útiles en la formulación de nuevas políticas institucionales; captar información sobre los programas sociales en marcha; vigilar el grado de avance en el cumplimiento de las metas propuestas y correspondencia entre el impacto previsto y el efectivamente alcanzado a través de su accionar.

Es evidente que los aspectos antes mencionados permiten la participación profesional, compuesta con objetivos reales que incluyen a todos los involucrados y parten de un análisis completo de las alternativas, de tal manera que todas las actividades que se planifiquen sean ejecutables y abran el camino para futuras acciones, las mismas que deben estar enmarcadas en la investigación, diagnostico, asesoramiento, orientación, capacitación e intervención; tomando en cuenta que las principales tareas de las y los trabajadores sociales es gestionar, rehabilitar, coordinar y reinsertar al individuo o grupo de individuos que presenten carencias o problemas."[50]

6.- METODOLOGÍA

6.1 MÉTODOS

Para el correcto desarrollo del presente trabajo investigativo denominado, **"ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA DESDE EL ENFOQUE DEL TRABAJO SOCIAL"**, se apoyará en la siguiente **METODOLOGÍA DEL AUTODESARROLLO COMUNITARIO** del Dr. Ramón Rivero Pino, basándose básicamente en la aplicación de las tres primeras etapas:

La metodología para el autodesarrollo comunitario puede ser un instrumento eficaz para lograr diagnosticar y modificar el estado actual de las problemáticas comunitarias y especialmente las asociadas a la estabilidad laboral.

PRIMERA ETAPA

Intercambio inicial con el sujeto necesitado de la acción profesional

Esta etapa permitirá conocer la percepción de los involucrados, como son los trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja; sobre sus particularidades, es decir de sus problemas que requieren de una solución priorizada. Lo cual se logrará a través de una adecuada comunicación profesional con los involucrados, lo que implicará que fluyan los

[50] DSPACE.UNL.EDU.EC/jspui/handle/123456789/3321

mensajes claros, se den a conocer los conflictos y comience un proceso de trasformación y potenciación de una conciencia crítica.

SEGUNDA ETAPA.

Exploración del escenario

Esta etapa permitirá captar datos empíricos relacionados con la problemática que presentan los involucrados es decir los Trabajadores informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja, y confrontarlos con la demanda manifestada; se lo aplicará a través de técnicas como: El análisis de documentos, la observación participante y las entrevistas individuales y grupales, permitiendo la construcción de indicadores teóricos para la posterior elaboración y ejecución de la encuesta dirigida a los trabajadores con el fin de determinar causas, efectos, y posibles acciones de intervención desde la praxis del Trabajo Social frente a la problemática detectada.

TERCERA ETAPA.

Proceso de diagnóstico y búsqueda de soluciones

Esta etapa permitirá realizar el diagnóstico de la problemática a resolver como es la "**INESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE SE AGRUPAN EN EL PARQUE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LOJA**", y de esta manera encontrar y facilitar el proceso correcto a aplicarse en esta problemática, ya que esta etapa nos permitirá ir conociendo los datos e información necesaria para la correcta elaboración de la investigación y el aporte con posibles alternativas de solución .

Con la utilización de esta metodología se logrará la vinculación con la realidad presente en cada hogar de los trabajadores enmarcados en el Ámbito Laboral y de esta manera buscar alternativas que puedan contribuir al desarrollo del trabajador y brindar ciertas pautas para el mejoramiento de su calidad de vida.

CUARTA ETAPA.

Evaluación.-

Esta etapa permite contrastar en un proceso sistemáticamente lo que va ocurriendo a partir de punto de partida y los objetivos. Lo que vamos a evaluar en esta etapa es el impacto transformador de la realidad objeto de intervención y el cumplimiento de los objetivos propuestos en los programas e intervención con el fin de adecuar y avanzar en la práctica de nuestras experiencias, comprobar el nivel de asimilación de los contenidos por los participantes, ir adecuando los temas a las necesidades de los participantes, mejorar los métodos y técnicas de evaluación.

QUINTA ETAPA.

Sistematización.-

Esta etapa nos permitirá desarrollar una mirada crítica sobre las experiencias y procesos vinculados a la acción profesional de intervención. Es un nivel de reflexión superior a la evaluación aunque se apoya en esta, es de más largo plazo que la evaluación.

Aplicamos esta etapa para someter a prueba en el tiempo y perfeccionar tanto el tipo de metodología como los referentes teóricos con que trabajamos, para buscar la eficacia del trabajo. Lo que vamos a sistematizar en si es el diseño y ejecución de los programas de intervención, la eficacia y utilización de técnicas, el papel de coordinación, los resultados prácticos obtenidos con la aplicación de las metodologías, el proceso vivido por los grupos de coordinadores y demandantes.

6.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

En la investigación se necesitará de la utilización de técnicas e instrumentos que permitan la obtención de información concreta, y, real sobre la problemática en estudio, por lo que se utilizará:

- ✓ Guía de encuestas para ser aplicada a involucrados
- ✓ La ficha de observación
- ✓ Fotografías.
- ✓ La encuesta, se utilizará tomando como eje el problema principal y derivados de la investigación, así como las características de los sujetos a los cuales está dirigida ”Trabajadores informales que se agrupan en el Parque Centra de la Ciudad de Loja”, elaborando el cuestionario

respectivo que incluya preguntas abiertas y cerradas sobre la estabilidad laboral y calidad de vida.

- ✓ Recopilación de información documentada.
- ✓ Entrevista que se aplicara a personas vinculadas con la problemática.

6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA:

6.3.1 UNIVERSO:

Trabajadores Informales que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

6.3.2 MUESTRA.

40 Trabajadores Informales de los que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja.

1 Trabajador Social del MIES

1 Inspector de Trabajo

1 Funcionario de la Judicatura en materia laboral.

7. TALENTOS HUMANOS Y RECURSOS.

7.1 Talento Humano.

- ✓ Coordinadora de la Carrera
- ✓ Docentes de la Carrera de Trabajo Social de la UNL
- ✓ Investigador
- ✓ Tutor – Director de tesis
- ✓ Trabajadores que se agrupan en el Parque Central de la Ciudad de Loja
- ✓ Personal de instituciones que puedan brindar información para la institución.

7.2. **Materiales fungibles y de oficina**.

- ✓ Suministros (papel, lápices, marcadores, libros)
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector o Data show
- ✓ Impresora
- ✓ CD’s
- ✓ Flash Memory
- ✓ Cámara
- ✓ Internet etc.
- ✓ Grabador para entrevista.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIMEBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SONDEO PRELIMINAR		X	X																																	
DIAGNOSTICO				X	X	X	X																													
ELABORACION Y APROBACION DEL PROYECTO									X	X	X																									
ELABORACION Y APLICACION DE INSTRUMENTOS												X	X	X	X																					
SISTEMATIZACION DE LA INFORMACION																X	X	X	X	X	X															
REDACCION DEL INFORME FINAL																						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
PRESENTACION Y SUSTENTACION DE LA TESIS																																X	X	X	X	X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

El presente proyecto será financiado por el investigador para lo cual se detalla a continuación:

Económicos:

INSUMOS	MONTO
Copias	75.00
Libros	100.00
Impresiones	80.00
Empastados y anillados	75.00
Material de escritorio	85.00
Internet	180.00
Transporte	120.00
Gastos varios	200.00
Total:	**915.00**

Dando un total de gastos de NOVECIENTOS QUINCE DÓLARES, los mismos que serán cubiertos con financiamiento propio.

10. BIBLIOGRAFIA

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

- **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**, United Nations

- **CÓDIGO DE TRABAJO**, Ecuador
.
- **WWW.VIAJANDOX.COM**/loja/parque-central-loja.htm
- (2010, 06). Concepto de estabilidad laboral. ***BuenasTareas.com***. Recuperado 06, 2010, de http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Estabilidad-Laboral/390657.html

- **DEFINICIÓN ABC:** http://www.definicionabc.com/social/calidad-de-vida.php#ixzz3JXpe93Lc
- **INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA**. **WWW.CCEE.EDU.UY**/ensenian/catecdes/materiales/Indicadores%20sociales.pdf

- **WWW.POBREZAMUNDIAL.COM**/el-trabajo-informal-y-la-pobreza/

- **WWW.ARQHYS.COM**/general/el-empleo-informal.html

- **WIKIPEDIA ENCICLOPEDIA VIRTUAL:**
ES.WIKIPEDIA.ORG/wiki/Desempleo
ES.WIKIPEDIA.ORG/wiki/Explotaci%C3%B3n_laboral

- **WWW.SEGURIDADSOCIALPARATODOS.ORG**
- **WWW.IMPORTANCIA.ORG/**seguridad-social.php

- **CATARINA.UDLAP.MX**/u_dl_a/tales/documentos/lec/de_l_n/capitulo1.pdf

- **WWW.TRABAJOSOCIALASTURIAS.ORG**/la-profesion/ambitofunciones/perfil-profesional-de-trabajo-social.html?hemeroteca=false&pag=1

- **DSPACE.UNL.E**

INDICE

PORTADA…… i
CERTIFICACIÓN…… ii
AUTORÍA…… iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN…… iv
DEDICATORIA…… v
AGRADECIMIENTO…… vi
a. TITULO…… 1
b. RESUMEN…… 2
ABSTRACT…… 4
c. INTRODUCCIÓN…… 5
d. REVISIÓN DE LITERATURA…… 8
e. MATERIALES Y MÉTODOS…… 76
f. RESULTADOS…… 81
g. DISCUSIÓN…… 94
h. CONCLUSIONES…… 98
i. RECOMENDACIONES…… 100
j. BIBLIOGRAFÍA…… 109
k. ANEXOS…… 111
ÍNDICE…… 164