



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TITULO:

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LOS
MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES
DE LOJA; EN EL GAD MUNICIPAL”

TESIS PREVIA A OPTAR EL
GRADO DE LICENCIADA EN
TRABAJO SOCIAL

AUTORA:

Ana Belén Castillo Quizhpe

DIRECTORA DE TESIS:

Lcda. Natalia Zárate Castro Mg. Sc

LOJA - ECUADOR

2019
1859

CERTIFICACIÓN

Lcda. Natalia Irene Zárate Castro. Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL, DE LA FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber revisado, dirigido, y asesorado en todos sus componentes el desarrollo de la Tesis titulada: **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA; EN EL GAD MUNICIPAL”**, de autoría de la Sra. Ana Belén Castillo Quizhpe la cual cumple con los requisitos de forma y fondo exigidos por la investigación para la graduación de Licenciada en Trabajo Social, de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, y en cumplimiento a las disposiciones reglamentarias pertinentes, autorizo su presentación ante el organismo pertinente, y sustentación pública.

Loja, febrero del 2019



Lcda. Natalia Zárate Castro Mg. Sc

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo Ana Belén Castillo, declaro ser autora 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: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Firma:



Cédula: 1104125081

Fecha: Loja, 14 de marzo del 2019

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

Yo, Ana Belén Castillo Quizhpe declaro ser autora de la tesis titulada **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA; EN EL GAD MUNICIPAL;** como requisito para optar al 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 el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 14 días del mes de marzo del 2019, firma la autora.

Firma.....

Autora: Ana Belén Castillo Quizhpe

Cédula: 1104125081

Dirección: Provincia de Loja, Cantón Loja Ciudadela “Sol de los Andes”

Correo electrónico: anibel2805@gmail.com

Celular: 0986904856

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora de Tesis: Lcda. Natalia Zárate Castro Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Presidenta: Ing. Celia Isabel Jara Galdemán Mg. Sc.

Vocal: Dr. Marco Vinicio Muñoz Mata Mg. Sc.

Vocal: Ab. Luis Guevara Mena Mg. Sc.

DEDICATORIA

Al concluir la etapa universitaria se vuelve inevitable no tener sentimientos encontrados; por un lado, la alegría de cumplir una meta y por otro el sentimiento de tristeza al dejar un episodio importante de mi vida.

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi esposo Pedro José por brindarme el apoyo y la confianza para cumplir la meta de ser profesional a su vez cada día convertirse en el impulso necesario para dar un paso más en el camino del éxito.

A mis hijos Ana Isabel, Paula Esther y Pedro Emmanuel por ser la razón y motivo para cumplir la meta de ser una madre profesional.

A mi madre Luz Imelda por estar siempre presente en cada momento de mi vida y por su gran ejemplo de dedicación y empeño, por brindarme los principios y valores como cimientos para cada uno de mis actos.

A mi hermana que siempre ha estado junto a mí, brindándome su apoyo, sus consejos me ha ayudado a afrontar los retos que se han presentado a lo largo de mi vida universitaria.

Ana Belén

AGRADECIMIENTO

Durante el proceso de estudios universitarios existen personas naturales y jurídicas que se hace más fácil cumplir las metas propuestas por lo tanto se hace necesario dar mi más sincero agradecimiento todos los que hicieron posible este trabajo de investigación.

A Dios, por regalarme la vida cada día, e hizo posible dar lo mejor de mí en este proceso además por darme la sabiduría, inteligencia, fortaleza. A la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica Social y Administrativa por darme la oportunidad de pertenecer a tan noble institución para cursar mis estudios superiores y a la vez convertirme en profesional. Al Sindicato de Obreros Municipales de Loja por tener la amabilidad de abrirme sus puertas y brindarme las facilidades para hacer posible mi trabajo de investigación.

También quiero expresar agradecimiento a mi esposo, quien fue un pilar en mi vida y preparación universitaria, mis hijos que se convirtieron en mi motivación. A cada uno de los docentes de la carrera de Trabajo Social por convertirse en apoyo y referente en el transcurso del proceso académico.

Así mismo mis más sinceros agradecimientos a mi directora de tesis Licda. Natalia Zárate Castro Mg, Sc. quien con su sabiduría y profesionalismo me supo guiar durante todo el proceso para la elaboración de mi tesis y la obtención de mi título de licenciada en Trabajo Social.

Mi gratitud a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

La Autora

1. TÍTULO

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA; EN EL GAD MUNICIPAL”

2. RESUMEN

El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad.

Los derechos humanos laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral

A lo largo del proceso histórico de la humanidad se ha evidenciado el abuso a los derechos humanos, la injusticia se manifiesta también en los lugares donde individuos prestan sus servicios a cambio de una remuneración.

La presente investigación “Vulneración de los derechos laborales a los miembros del Sindicato de Obreros Municipales de Loja; en el GAD Municipal” planteando como objetivo general identificar los tipos de vulneración de los derechos laborales de las personas que forman parte del Sindicato de Obreros Municipales de Loja, y cómo esta vulneración afecta su desenvolvimiento laboral, social y familiar, para proponer una alternativa de cambio; como objetivos específicos, realizar un diagnóstico situacional en el Sindicato de Obreros Municipales de Loja, sobre la vulneración de los derechos laborales y sus afectaciones; analizar la información obtenida sobre la vulneración de los derechos laborales y sus consecuencias sociales y familiares en los miembros del “Sindicato de Obreros Municipales de Loja” y, finalmente elaborar una propuesta que se enfoque a la mejora de las relaciones laborales entre empleador y obrero, a partir de los resultados obtenidos.

El presente estudio contó con la participación de 120 obreros parte del Sindicato de Obreros Municipales de Loja con edades comprendidas entre 18 a 60 años, la metodología aplicada en la investigación, se abordó mediante el método científico, inductivo-deductivo,

analítico y descriptivo, con una muestra no probabilística que consistió en trabajar con 120 obreros mujeres y hombres en grupos que cumplen con características similares y causas relacionadas que se adecuan al proceso de investigación, su abordaje fue cuantitativo-cualitativo; se utilizó instrumentos como encuestas y entrevistas, las cuales se aplicaron mediante un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas para abordar los elementos de mayor relevancia, se trabajó con grupos focales que permitieron recaudar información para de esta manera dar cumplimiento a los objetivos planteados. Los principales hallazgos obtenidos en la investigación, permitieron determinar que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja se dan varias vulneración a los derechos laborales especialmente en los miembros activos del Sindicato de Obreros Municipales de Loja; las principales vulneraciones son: privación de sus vacaciones, trabajo fines de semana y feriados sin proporcionarles las remuneraciones dispuestas en las normativas legales, la falta del equipo de protección personal (EPP) necesario para trabajar, además de cambio de lugar de trabajo y actividades, lo que ocasiona graves afectaciones a nivel personal de las y los obreros y afectaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y sus familias.

La investigación tuvo por objeto generar un plan de acción para mitigar las consecuencias de la vulneración de derechos y potenciar potencialidades y habilidades de los obreros municipales del sindicato, a fin de mejorar su calidad de vida en los trabajos que realizan diariamente.

Palabras Claves: Vulneración de derechos laborales, Calidad de vida del trabajador.

2.1. ABSTRACT

The work, in addition to being an economic activity, represents a space for development and development of the worker, which allows him to apply his skills, obtain a remunerated income and make contributions for the benefit of society.

Labor human rights recognize as the sole universal holder the person, with respect for their human dignity and satisfying their basic needs in the workplace

Throughout the historical process of humanity has shown the abuse of human rights, injustice is also manifested in places where institutions where workers are subject to abuse by the authorities.

The present investigation " Infringement of the labor rights to the members of the Union of Municipal Workers of Loja; in the municipality " proposing as a general objective to identify the types of violation of the labor rights of the people that form part of the Union of Municipal Workers of Loja, and how this violation affects their work, social and family development, to propose an alternative change; as specific objectives, make a situational diagnosis in the Union of Municipal Workers of Loja, on the violation of labor rights and their affectations; analyze the information obtained about the violation of labor rights and their social and family consequences in the members of the "Union of Municipal Workers of Loja" and, finally, prepare a proposal that focuses on the improvement of labor relations between employer and worker, from the results obtained.

The present study had the participation of 120 workers from the Municipal Workers' Union of Loja aged between 18 to 60 years, the methodology applied in the research, was addressed through the scientific method, inductive-deductive, analytical and descriptive, with a non-probabilistic sample that consisted of working with 120 women and men workers in groups that meet similar characteristics and related causes that are appropriate to the research

process, its approach was quantitative-qualitative; We used instruments such as surveys and interviews, which were applied through a questionnaire with open and closed questions to address the most relevant elements, we worked with focus groups that allowed us to collect information in order to comply with the objectives set. The main findings obtained in the investigation made it possible to determine that within the Municipal Autonomous Decentralized Government of Loja there are several violations of labor rights, especially in the active members of the Union of Municipal Workers of Loja; the main violations are: deprivation of their vacations, work weekends and holidays without providing the remunerations provided in the legal regulations, the lack of personal protective equipment (PPE) necessary to work, in addition to change of place of work and activities, what causes serious affectations at a personal level of the workers and interpersonal affectations with their work colleagues and their families.

The purpose of the investigation was to generate an action plan to mitigate the consequences of the violation of rights and enhance the potential and skills of the union's municipal workers, in order to improve their quality of life in the work they perform daily.

Key words: Violation of labor rights, Quality of life of the worker.

3. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación enfoca la vulneración de derechos laborales a la que son sometidos las y los obreros del Sindicato de Obreros Municipales de Loja, faltas que pueden inferir grave daño en el individuo a nivel físico, psicológico y emocional del trabajador, así como a nivel social en el que se ve afectado sus relaciones interpersonales y familiares.

Tomando en cuenta que el derecho al trabajo es una garantía que otorga la Constitución, las leyes y normas que concede el Estado para garantizar el desarrollo del buen vivir del ser humano.

Actualmente los derechos al trabajo son vulnerados, provocando en el trabajador inestabilidad emocional, familiar, laboral; que afecta todo su entorno y núcleo en el que se desenvuelve.

Al abordar la temática sobre las causas de vulneración de derechos laborales en el GAD Municipal de Loja, se pretende conceptualizar la vulneración de derechos laborales mediante el acoso laboral vertical, identificar sus modalidades, establecer quiénes son sujetos activos o autores del acoso laboral; quienes son sujetos pasivos o víctimas del mismo; que tan importante es la presencia de una relación laboral cuando se presume la existencia del mismo; cuales conductas lo constituyen y que tan eficaz ha sido las normativas legales existentes con respecto a los derechos laborales; y todos estos que incentivan a adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral resultante de la vulneración de derechos laborales y otros eventos que se presentan en el marco de las relaciones laborales.

La vulneración de derechos laborales desemboca en acoso laboral que es un modo de trato entre las personas, su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a la parte más débil que en este caso es el obrero. Se trata de una

fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona, causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas, institución u organización.

Este fenómeno presenta la particularidad de que es un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado.

En síntesis, la vulneración de derechos laborales significa un riesgo psicosocial que puede desencadenar en una enfermedad profesional que deberá ser prevenida por los empleadores y atendida por el sistema de riesgos laborales.

La finalidad de la presente investigación es mejorar el estado psicosocial de las y los obreros del Sindicato, para lo cual se planteó objetivos donde se determina las principales formas de vulneración de derechos laborales, causas y consecuencias a nivel personal y a nivel interpersonal.

Los hallazgos obtenidos en esta investigación manifiestan la importancia de plantear un programa de prevención basada en una propuesta de intervención social que involucre la participación de instituciones orientadas a mejorar el estado psicosocial de las y los obreros afectados por esta problemática con la intervención del Trabajador social cuyo accionar se encuadra en el ámbito laboral, mediante la investigación, capacitación y orientación a las y los obreros contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de los involucrados.

Para mejor comprensión del presente trabajo investigativo, se encuentra estructurado de la siguiente manera:

- **REVISIÓN DE LITERATURA;** donde se detalla de manera científica cada una de las categorías objeto de estudio como son: vulneración de derechos,

acoso laboral, actividad laboral, relaciones laborales, sindicato y sus funciones, trabajo social roles y funciones y la intervención del Trabajador Social en el ámbito laboral.

- **MATERIALES Y MÉTODOS;** la investigación utilizó el método científico para orientar y comprobar la factibilidad o veracidad con respecto al objeto de estudio basado de métodos auxiliares como el inductivo-deductivo, y estadístico, lo cual permitió sistematizar toda la información de la investigación, con la utilización y aplicación de las diferentes técnicas de recolección de información siendo: la observación, entrevista, encuesta y grupos focales, los cuales proporcionaron datos empíricos para el desarrollo del presente trabajo.
- **DISCUSIÓN DE RESULTADOS;** se registra los principales hallazgos del trabajo de campo representado en un análisis cualitativo, que son el resultado de las encuestas aplicadas a los 100 obreros municipales del Sindicato de Obreros Municipales, 7 entrevistas al Secretario General del Sindicato de Obreros Municipales y miembros de la mesa directiva del Sindicato.
- **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES;** alcanzadas de la investigación, que sintetiza los resultados y explican las causas y efectos que aportaron finalmente para diseñar un plan de acción de prevención y de esta manera potenciar el bienestar de las y los obreros municipales sindicalizados.

Finalmente, la investigación realizada se sustenta mediante la bibliografía utilizada y a los anexos.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO INSTITUCIONAL.

4.1.1. Historia

El Sindicato de Obreros Municipales de Loja tiene una larga y compleja historia de lucha, la cual estaba marcada por una serie de atropellos a los derechos de los trabajadores, es así que el señor Polívio Gómez, Jaime Erazo Alulima deciden crear en la ciudad de Loja la primera Asociación de Trabajadores, en la cual se unieron los cinco sindicatos existentes en el Municipio, no obstante en el año 1994 se realizó una nueva protesta de los trabajadores con el apoyo del Sr. Emilio Cuenca y el Lic. Manuel Benítez contra el Alcalde de Loja, el cual se vio en la obligación de viajar hacia la ciudad de Quito para tener una conversación con el presidente del Ecuador y exponerle la problemática que se estaba presentando con los trabajadores.

En el año 1996 el Sr. Jaime Erazo ocupó el cargo de secretario general del Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, el cual era encargado de fiscalizar los cinco departamentos que existían entre ellos el departamento de higiene, obras públicas, parques y jardines y equipo mecanizado, en aquellos tiempos los trabajadores hacían diversas protestas contra el alcalde para ser escuchados y defender sus derechos e intereses siendo así víctimas de una cruel represión, y sin tener ninguna solución se llegó al punto de que el derecho de huelga se convirtió en inexistente.

Tras varias protestas el día 28 de marzo de 1998, se constituye el Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, como uno solo, dicha organización jurídica fue reconocida por el Estado, esta organización se creó para coadyuvar con la dirigencia sindical fortaleciendo la conciencia de la clase obrera y así destacar la urgencia impostergable de

restablecer la unidad en una organización sindical, el mismo año fue designado secretario general del sindicato el Sr. Luis González (operador del municipio), permitiendo el fortalecimiento del sindicato con la unión de 300 socios y así hacer frente ante cualquier problema que se les presente.

Durante el periodo de alcaldía del Dr. Jorge Bailón existió menos persecución a los sindicalistas, ya que el alcalde ofreció respaldar a los sindicatos pues tenían más oportunidades de empleo, con el ofrecimiento al señor Luis Collaguazo, trabajador de Municipio de Loja y secretario general del sindicato, a dar nombramiento a los socios que lleven 6 años de servicio en el GAD lo cual motivo a que cada vez se vayan uniendo más personas al sindicato y así crezca la organización, también se contrató los servicios de un asesor jurídico para que los guie en los momentos difíciles de lucha contra los atropellos por parte del Alcalde de Loja hacia los socios.

4.1.2. Principios

El Sindicato de Obreros Municipales de Loja es una organización que defiende los derechos de los trabajadores, basándose en el respeto y solidaridad.

4.1.3. Valores

- Solidaridad,
- Respeto,
- Liderazgo,
- Lealtad,
- Honestidad,
- Trabajo En Equipo.

4.2. MARCO TEORICO.

4.2.1. Modelos de Los Recursos Humanos: Teorías X y Y. Douglas McGregor

Teoría X y Teoría Y. Son dos teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las empresas creen que los empleados solo trabajan bajo amenazas y la segunda se basa en que los jefes creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar.

Teoría X:

Posición Tradicional: Concepción tradicional de administración, basada en convicciones erróneas e incorrectas sobre el comportamiento humano, por ejemplo:

- El hombre es indolente y perezoso por naturaleza; evita el trabajo o rinde el mínimo posible, a cambio de recompensas salariales o materiales.
- Al hombre le falta ambición: no le gusta asumir responsabilidades y prefiere ser dirigido y sentirse seguro en la dependencia.
- El hombre es fundamentalmente egocéntrico y sus objetivos personales se oponen, en general a los objetivos de la organización.
- Su propia naturaleza lo lleva a resistirse al cambio, pues busca su seguridad y pretende no asumir riesgos que lo pongan en peligro.
- Su dependencia lo hace incapaz de autocontrolarse y autodisciplinarse: necesita ser dirigido y controlado por la administración.

En función de estas concepciones y premisas respecto de la naturaleza humana, la teoría X refleja un estilo de administración estricto, rígido y autocrático que considera a las personas como meros recursos o medios de producción y se limita a hacer que éstas trabajen dentro de ciertos esquemas y estándares previamente planeados y organizados.

Teoría Y:

Posición Optimista: En la concepción moderna de la administración, de acuerdo con la teoría del comportamiento. La teoría Y se basa en ideas y premisas actuales, sin preconceptos con respecto a la naturaleza humana, a saber:

- El hombre promedio no muestra desagrado innato hacia el trabajo.
- Dependiendo de condiciones controlables, el trabajo puede ser una fuente de satisfacción y de recompensa (cuando se desempeña voluntariamente) o una fuente de castigo (cuando es evitado, siempre que sea posible, por las personas).
- El esfuerzo físico o mental que requiere un trabajo es tan natural como jugar o descansar.
- Las personas tienen motivación, potencial de desarrollo, estándares de comportamiento adecuados y capacidad para asumir responsabilidades. el hombre debe poner la autodirección y el auto control al servicio de los objetivos que son confiados por la empresa.
- El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de obtener la dedicación y el esfuerzo necesario para alcanzar los objetivos empresariales.
- El hombre promedio aprende, bajo ciertas condiciones, no solo a aceptar responsabilidad, sino también a buscarla.

La evasión de la responsabilidad, la falta de ambición y la preocupación exagerada por la seguridad personal, son generalmente consecuencias de la experiencia insatisfactoria de cada uno y no una característica humana inherente a todas las personas, ese comportamiento no es causa sino efecto de cierta experiencia negativa en alguna empresa. La capacidad de un alto grado de imaginación y creatividad en la solución de problemas empresariales está ampliamente – y no escasamente- distribuidas entre las personas. En ciertas condiciones de la

vida moderna, las potencialidades intelectuales del hombre solo se utilizan de manera parcial.
(Ramonés, julio 2014)

4.3. MARCO CONCEPTUAL

4.3.1. Derechos Humanos:

PEREZ LUÑO, refiere que son: “Un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”. (Valdivia, 2018)

Conjunto de derechos fundamentales que cada hombre, mujer, niño y niña posee por el solo hecho de pertenecer a la especie humana, por su propia naturaleza y dignidad. Le son inherentes e inalienables y lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por esta consagrados y garantizados.

Guardan relación con aquellas situaciones problemáticas donde está en juego el respeto por la integridad de la vida y la vulneración de la dignidad humana. Se basa en una exigencia cada vez mayor de la humanidad de una vida en la cual la dignidad y el valor inherentes, de cada ser humano reciban respeto protección. Permiten desarrollar y emplear cabalmente las cualidades humanas inteligencia, el talento y la convivencia; y satisfacer necesidades, entre ellas las necesidades espirituales. Son, por así decirlo uno de los mejores inventos para ayudar a proteger la dignidad de hombres y mujeres, de niños y niñas, frente a abusos de aquellos (as) que, por tener mucho poder político como militar, social e incluso gremial, pueden hacer daño a la persona o también pueden ser un obstáculo para tener mejor manera de vivir, están reconocidos en la constitución política de Colombia y en la de la mayoría de países del mundo. (Ander-Egg E., Diccionario de Trabajo Social, 2014)

La OMS define los derechos humanos como garantías jurídicas universales que protegen a individuos y grupos contra acciones que interfieran en sus libertades fundamentales y en la dignidad humana.

Los derechos humanos se caracterizan fundamentalmente porque: están avalados por normas internacionales; gozan de protección jurídica; se centran en la dignidad del ser humano; son de obligado cumplimiento para los Estados y los agentes estatales; no pueden ignorarse ni abolirse; son interdependientes y están relacionados entre sí, y son universales.

En el ámbito de los derechos humanos de los trabajadores, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo representa el compromiso de todos sus Estados miembros de respetar cuatro categorías de principios y derechos: la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación del trabajo obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esos principios y libertades están recogidos en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Juntos, esos documentos constituyen el nivel de referencia mínimo de lo que se describe en los Principios Rectores como los derechos humanos internacionalmente reconocidos. (OMS, 2016)

Violaciones de los derechos humanos:

En el derecho internacional no existe una definición única de qué constituye una violación grave de los derechos humanos, aunque, en general, se considerarían incluidas las siguientes prácticas: el genocidio, las prácticas de esclavitud y similares a la esclavitud, las ejecuciones sumarias o arbitrarias, la tortura, las desapariciones forzadas, la detención arbitraria y prolongada y la discriminación sistemática. Otros tipos de violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales, pueden

considerarse también violaciones graves si son importantes y sistemáticas como, por ejemplo, las violaciones que se cometen en gran escala o se dirigen contra grupos concretos de la población.

4.3.2. Vulneración de Derechos

Se define como la capacidad de derechos disminuido para una persona o un grupo de personas en la cual se anticipa o se hace frente para resistir los efectos de un peligro natural causado por una actividad humana. (Quinde Quinde & Vega Carrion, 2018)

4.3.3. Conceptos de Acoso Laboral o Mobbing.

Existen varias definiciones de acoso laboral o mobbing. Antes de entrar a ejemplificar algunos casos, podemos precisar que el mobbing como tal es «la presión laboral que pretende la autoeliminación del trabajador, marchando de la empresa o a través de una baja médica»

Asimismo, se hace mobbing a un empleado al hacer el vacío a la víctima (risas, darse la vuelta, miradas, son una fuerte forma de presión). El grupo acosador sabe que la víctima no resistirá psicológicamente y se marchará «aparentemente de manera voluntaria» de la empresa. Hacer el vacío a una persona que es sociable por naturaleza es una de las formas más graves de debilitar a cualquier ser humano que necesita de los demás para convivir; esto ocurre en el mobbing horizontal. En el de carácter descendente es más difícil, porque el hostigamiento del jefe no suele provocar el vacío precisamente (broncas, rigidez injustificada, órdenes mal dadas, etc. (ibidem)

Para que estas acciones puedan considerarse como actitudes propias de acoso laboral, debe darse un vínculo laboral, existir una relación de subordinación y dependencia, y, lo más importante, que se ejerzan dentro del lugar de trabajo. Una vez configurados estos elementos, y siendo objeto el trabajador de estos actos, nos encontramos frente a una violación del

derecho al trabajo y ante casos de acoso laboral que casi siempre lo que buscan es que el empleado abandone su puesto de trabajo o renuncie al cargo.

El acoso laboral es también llamado mobbing, para hablar etimológicamente se conceptualiza como aquellas acciones de varias personas estimuladas de forma positiva o negativa, es decir aquellas tendencias al acorralamiento de gente hacia algo o alguien. Otros autores lo definen como: el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador

El acoso laboral, está considerado como un maltrato reiterativo, psicológico que podría llegar realizarse físicamente, sin embargo la motivación para la práctica de estas acciones, es provocar la deserción laboral en un individuo provocando mal clima laboral y orillando al trabajador a que su única opción sea salir de su lugar de trabajo.

Leymann (2012) pone de manifiesto que: el mobbing es un proceso destructivo, compuesto de actuaciones hostiles, que, en forma aislada, parecen anodinas, pero que repetidas constantemente alcanzan efectos nocivos. (de los Ríos Castiblanco, Aguirre Espinosa, & Macías Maury, 2017)

El acoso laboral es conocido también como “Mobbing” es una realidad de hoy en día en la sociedad a pesar de esto aún es difícil reconocer el acoso, tomando en cuenta que se puede dar de diferentes maneras. La persona que sufre el acoso laboral comienza a ser criticada por la forma de realizar su trabajo, que anteriormente era bien visto. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas o vejaciones. No

obstante, la situación resulta extraña para la víctima porque no entiende lo que está pasando y tiene dificultad para organizar su defensa.

Entendemos que el acoso laboral es cuando una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Mayormente inicia como un cambio repentino de una relación que hasta el momento se consideraba neutral o positiva. Suele coincidir con algún momento de tensión en la empresa como modificaciones organizativas, tecnológicas o políticas. Como resultado del acoso puede dejar grandes implicaciones emocionales y físicas para quien lo sufre, en el provoca prejuicios

4.1.1.1. Tipos de acoso laboral

El acoso laboral es un fenómeno que afecta a cualquier nivel jerárquico, tanto a mujeres como hombres en donde podemos distinguir diferentes tipos de acoso los cuales son:

a. Acoso laboral ascendente

Este tipo de acoso la ejerce según el rango jerárquico superior como los supervisores o jefes, encargados en donde ejercen la violencia uno o varios de estos sobre aquella persona. Se puede observar este fenómeno en los jefes arrogantes, autoritarios hacia sus inferiores. Una de las maneras en que se puede manifestar este tipo de acoso es cuando alguien exterior a la empresa se incorpora con un rango laboral superior y sus métodos de trabajos no son aceptados por sus trabajadores y suele suceder que otra persona de la organización quería obtener ese puesto y no lo ha conseguido.

b. Acoso laboral horizontal

En este tipo de acoso un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición superior.

El ataque se puede dar por problemas personales o bien, porque algunos de los miembros del grupo sencillamente no aceptan las pautas de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto. Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, con baja autoestima, inseguros y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para moderar el aburrimiento.

c. Acoso laboral descendente

Es el tipo de caso más común en donde la persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos que pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición en la jerarquía laboral o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono “voluntario” de un personal determinado sin proceder a su despido legal, ya que sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa

4.1.1.2. Consecuencias del acoso laboral

El Acoso laboral puede tener significativas consecuencias sobre todo en la moral y el desempeño de las víctimas, y provoca un intenso malestar. A continuación, se muestran las consecuencias del acoso laboral para aquellas personas que lo sufren:

- Baja autoestima y de la confianza en sí mismo, tanto a nivel personal como laboral.
- Sentimientos de culpa.
- Insomnio.
- Hipervigilancia.
- Fatiga.
- Cambios de personalidad.
- Dificultades de concentración irritabilidad.
- Depresión.
- Ansiedad.
- Recuerdos y sueños recurrentes de los acontecimientos traumáticos.
- Sensación de estar reviviendo la experiencia traumática, alucinaciones, flashbacks.
- Malestar intenso al empezar un nuevo trabajo.
- Reducción del interés en las actividades cotidianas, sociales o de ocio.
- Sensación de desapego respecto a los demás y restricción de las emociones y la vida afectiva.
- Pesimismo.
- Sentimientos de fracaso y frustración.

El acoso laboral tiene consecuencias físicas sobre el trabajador que perturban su vida interior perjudicándolo a nivel emocional de manera excesiva que puede desarrollar estrés y otros síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión entre otros. (Nobrega, 2016)

Ángelo Papacchini, en su libro La Filosofía y Derechos Humanos de 1945 define a los Derechos Humanos como: “reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandas de libertad y dignidad humanas. Agrega, estas reivindicaciones van dirigidas en primera instancia al Estado, y están legitimadas por un sistema normativo o simplemente por el reconocimiento de la Comunidad Internacional. Al hablar de derechos humanos podríamos decir que son el reconocimiento de las garantías necesarias que tiene una persona: hombre, mujer, niño o niña por el simple hecho de pertenecer a la especie humana, buscan garantizar la libertad, dignidad, igualdad y protección de los seres humanos; estos derechos son muy amplios y de distintos tipos: económicos, sociales, culturales, ambientales, políticos, civiles, entre otros. Lo cierto, es que todas las naciones deben velar por que se cumplan de manera integral, pues cada aspecto es de suma importancia para que los individuos cuenten con las condiciones mínimas para desarrollar sus potencialidades y emplear cabalmente sus cualidades humanas inteligencia, talento y convivencia, con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas humanas y contribuya al desarrollo de la sociedad.

En cuanto a los derechos humanos de las y los trabajadores, es compromiso de los Estados garantizarlos y abarcan principalmente la libertad de asociación, a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligatorio, la abolición del trabajo infantil y el fin de la discriminación en el lugar de trabajo. Entonces podemos decir que el

trabajo es uno de los derechos principales del ser humano reconocidos por los ordenamientos jurídicos y en el caso de las y los obreros que laboran en el GAD Municipal y conforman el Sindicato de Obreros Municipales de Loja el Estado ecuatoriano garantizará los derechos laborales mediante el código de trabajo que es el principal ente regulador de las relaciones laborales, teniendo como objetivo la protección de las y los obreros.

Tomando en cuenta la definición de derechos humanos se puede decir que la vulneración de estos, es el incumplimiento de tales garantías y se pone en juego el respeto por la integridad de la vida y la vulneración de la dignidad humana.

Al hablar de vulneración de derechos laborales podemos mencionar el acoso laboral que no es otra cosa que la presión que ejerce una persona o un grupo de personas sobre el trabajador para que este abandone el lugar de trabajo o un cargo de forma voluntaria. Así mismo es válido mencionar que existen dos tipos de acoso laboral: el horizontal que viene de los pares y el vertical que hace referencia al hostigamiento del “jefe” hacia el trabajador se dice que es más difícil porque existe un vínculo laboral con una relación de subordinación y de dependencia, el objetivo de este acoso laboral es que el obrero abandone de forma voluntaria el puesto de trabajo por cuestiones discriminativas.

El acoso laboral se caracteriza por el maltrato reiterativo que causa efectos nocivos, tomando en cuenta esto se puede determinar que en el Sindicato de Obreros Municipales de Loja pese a existir el ordenamiento jurídico se da la vulneración de los derechos laborales de forma reiterada lo que ocasiona el deterioro económico, familiar y social del obrero.

4.3.4. Trabajo:

Labor, obra, tarea, empleo cargo, profesión. Esfuerzo humano (físico o intelectual) aplicado a la producción u obtención de riqueza. Actividad mediante la cual el hombre proyecta a así alrededor un medio humano y sobrepasa lo circunstancial de la vida. (Ander-Egg E. , Diccionario de Trabajo Social , 2017)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (OIT, 2007)

4.3.5. Contrato de Trabajo:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra persona o con una entidad de cualquier naturaleza para prestar sus servicios lícitos y personales, bajo la dependencia y por el pago de una remuneración.

4.3.5.1. Partes contratantes:

1. **El Trabajador:** Que es la persona que se obliga a prestar sus servicios. Pueden ser:
 - a. **Empleado:** Si los servicios que presta son de carácter intelectual, o intelectual y material a la vez.
 - b. **Obrero:** Si los servicios son de carácter material
2. **El Empleador:** Que es la persona o entidad a quien se presta los servicios, se llama también empresario.

4.3.5.2. **Elementos esenciales del contrato individual de trabajo:**

De la definición se deduce que los elementos esenciales del contrato individual de trabajo según nuestro código son:

a. Acuerdo de voluntades:

Equivale al concierto o acuerdo de voluntades de dos o más personas naturales o jurídicas que en este caso son: el trabajador y el empleador o empresario.

Son libres para acordar condiciones que signifiquen mejores garantías o beneficios para el trabajador, siempre que no vayan en perjuicio de los legítimos derechos de terceros o del bien común.

b. Prestación personal de servicios:

El segundo elemento esencial es el objeto o material del ajuste o acuerdo de voluntades que constituye la prestación de servicios lícitos prestados en forma personal y directa por el trabajador como persona natural.

Prestación de servicios es la “obligación del trabajador de entregar su fuerza de trabajo se tangibiliza en la ejecución de las tareas indicadas por el empleador. Es la obligación fundamental tipificante de este contrato. Sus caracteres básicos son la ejecución personal, la dependencia y la ejecución dentro de una jornada limitada. El trabajo, materia de contrato de trabajo, debe ser necesariamente ejecutado en forma personal por el trabajador comprometido en esta relación; es, como dice la doctrina, una obligación Intuitu Personae. (Vasquez, 2008)

La prestación de servicios como elemento esencial del contrato de trabajo deviene del derecho del trabajo del elegir libremente la actividad que desea desempeñar, por lo que, su prestación de servicios debe ejecutarse de forma idónea, en el puesto que el empleador le

asigne, en el horario de trabajo que este sujeto, en forma personal, creándose una contraprestación debido a que el empleador está obligado con el pago de la remuneración.

c. Subordinación

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios al empleador. El empleador tiene facultades para reglamentar las labores. En virtud de este poder, el empleador puede dictar las órdenes necesarias para la ejecución de servicios. Asimismo, puede supervisar y verificar que estas disposiciones sean cumplidas eficientemente por el trabajador.

El empleador puede sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Los conceptos de subordinación y sus implicancias, facultades, será desarrollado en un capítulo posterior, a efecto delimitar el poder de dirección del empleador.

d. Remuneración

Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Este punto será desarrollado líneas abajo, para su mejor comprensión y para fines del presente trabajo que es conocer los derechos laborales del trabajador.

Se la conoce con diferentes nombres: Salario el que percibe el obrero; jornal, si se da por jornada de labor; el que recibe el empleado, sueldo. (Cevallos Vásquez , 1998)

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como otros autores definen al trabajo como el conjunto de actividades que lleva a cabo una persona con el objetivo de producir bienes, brindar servicios o satisfacer necesidades, mediante estas actividades que realiza el trabajador, puede obtener una remuneración que le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de la familia.

Para la ejecución del trabajo con las garantías necesarias tanto para el trabajador como para el empleador, se ejecuta el contrato de trabajo, que es un convenio en el que el trabajador se compromete con una persona sea natural o jurídica para prestar sus servicios lícitos y personales bajo dependencia a cambio de una remuneración. Por otra parte, el empleador se compromete a brindarle las garantías legales, ergonómicas y sociales al trabajador bajo su dependencia.

El trabajo se convierte en una fuente de satisfacción personal y desarrollo integral para el que lo lleva a cabo, razón por la cual es una obligación y un derecho que tienen los seres humanos pertenecientes a una nación.

En el GAD Municipal de Loja los obreros llevan a cabo una serie de actividades con la finalidad de brindar bienes y servicios a la colectividad lojana, y para el efecto los obreros que pertenecen al Sindicato de Obreros Municipales de Loja realizan trabajos de carácter físico que requiere fuerzas y habilidades de parte de ellos.

4.3.6. Derecho Laboral:

Se dice que el derecho obrero o del trabajo, o derecho laboral, no es más que rama desprendida del derecho industrial y que tiene marcado carácter social. Y se agrega que

comprende la regulación de las relaciones entre patronos y obreros, nacidas a consecuencia del contrato de trabajo y del mandato retribuido.

Se conoce con el nombre de derecho laboral a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano, tiene como objetivo principal establecer y organizar todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se puedan dar en tal ámbito a fin de que la actividad en cuestión pueda desarrollarse de manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella: el trabajador y el empleador. Sin embargo, uno de los principales elementos que busca establecer el derecho laboral es la seguridad para el trabajador ya que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador. La justicia laboral se interesa por asegurar al trabajador (aunque no solamente a él) que se cumplan y respeten sus derechos tales como vacaciones pagas, licencias, cantidad de horas a trabajar, el establecimiento de un salario mínimo que puede ir ajustándose en caso de ser necesario, asignaciones familiares, previsión social, condiciones de higiene y de seguridad laboral, etc. (DefinicionABC, 2014)

Derecho Laboral abarca doctrinal y positivamente las relaciones internas entre los grupos profesionales para regir mediante reglas jurídicas la actividad laboral en lo relativo a los intereses y modalidades que, respecto a la prestación de servicios y a la producción, existen entre patrono y trabajador. (Cabanellas de Torres, 1990)

Derecho laboral es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "no se presume la gratitud del trabajo". (Cevallos Vàsquez , 1998)

4.3.6.1. **Orígenes del Derecho del Trabajo:**

El Derecho del Trabajo es aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: 1) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y 2) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio siempre conducía a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores. Frente a tal situación, “el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”. Es decir, el Derecho del Trabajo surge inicialmente como una forma de establecer un equilibrio frente a la desigualdad económica de las partes, señalando que todo trabajador debía contar con ciertas condiciones mínimas en el marco de una relación laboral, las cuales debían ser respetadas por el empleador. Si bien a la fecha la desigualdad entre empleador y trabajador persiste, los derechos laborales buscan equilibrar la situación.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad. (Arroyo, 2014)

4.3.7. **La política laboral:**

La política laboral es el conjunto de actuaciones que toman los poderes públicos con el objetivo de alcanzar el pleno empleo o, al menos, corregir los principales desequilibrios del mercado de trabajo.

Hay varios campos que deben ser contemplados en una política laboral:

- En primer lugar, la organización de los trabajadores.
- En segundo lugar, la aplicación y el respeto a las normas y disposiciones constitucionales, a las Leyes y a los convenios internacionales que existen en relación a materia laboral.
- En tercer lugar, la ampliación de los derechos de los trabajadores, es decir, no limitamos exclusivamente a las normas o disposiciones existentes que recogen algunos derechos de los trabajadores, sino ampliarlos;
- En cuarto lugar, la atención y solución a los conflictos laborales, teniendo en cuenta que el trabajador es la parte más débil del Contrato. (Salas, 2010)

4.3.8. Desempeño laboral

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada. (EcuRed, 2017)

4.3.8.1. Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral.

- **La motivación:** La motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica. La primera y la última irían de la mano. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos. Pero es la empresa la que decide el salario del trabajador. Puede haber negociaciones, y puede haber casos excepcionales, pero generalmente un puesto de trabajo se oferta con un salario establecido. Mejorarlos en función del progreso del trabajador contribuirá de una manera tremenda en la motivación del empleado. Por otra parte, el trabajador ha de contar con su propia motivación intrínseca, aquella que le haga levantarse cada día para ir a trabajar y dar lo mejor de sí mismo.
- **La adecuación al ambiente de trabajo:** Es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que, además, esté motivada e interesada por las características del mismo. La adecuación suele ser un punto al que no se da demasiada importancia, muchas empresas no se preocupan en absoluto del ambiente que hay en los trabajadores, sin ser consciente de que un mal ambiente significa malos resultados.

- **Establecer objetivos:** El establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también viables. Estos dan un motivo, una razón para que los trabajadores realmente tengan ganas de dar lo mejor de sí mismos. Sin objetivos, es probable que se trabaje bien, pero no habrá ritmo ni rumbo establecido, y poco a poco la productividad se irá deteriorando. Es mucho mejor tener objetivos, aunque sean tediosos, que no tener ninguno. En este caso, el día a día se volverá excesivamente monótono y aburrido, lo que contribuirá a crear poco a poco un clima de trabajo poco productivo.
- **El reconocimiento del trabajo realizado:** El reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores, ya que, aunque seamos profesionales, también somos personas. Si el único feedback (reacción) que recibimos es negativo, nuestra actitud podrá verse mermada. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada, sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado. Es una inversión muy sencilla que devolverá grandes beneficios.
- **La participación del empleado:** Si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa o la institución. Además, quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo

tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces. Es importante tener en cuenta este factor, sobre todo con los trabajadores recién llegados. Es probable que al principio, cuando acaben de llegar, no participen demasiado, pero hay que facilitarles la entrada en los debates de trabajo del día a día. Debemos procurar que la condición de "el nuevo" o "la nueva" vaya evaporándose poco a poco, animando a los recién llegados a participar, pero dándoles un margen de tiempo para adaptarse. (Rodríguez, 2016)

El filósofo Francés Auguste Comte, fundador de la Sociología, sostenía que la división de trabajo lleva a la evolución social, es decir que el trabajo de los individuos contribuye al desarrollo de las sociedades y para esto nace el derecho laboral que es el conjunto de normas leyes y reglamentos de carácter social que regulan y ordenan las relaciones laborales que se establecen entre el trabajador y el empleador puesto que la interacción dentro del ámbito laboral generan situaciones de vulneración de derechos; los cuales son abarcados y estudiados por esta rama de legislación laboral con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas y reglamentos.

El Derecho Laboral establece y organiza las circunstancias, fenómenos y situaciones que se dan en el ámbito de trabajo para que las actividades se desarrollen de manera segura y apropiada hacia las dos partes, poniendo énfasis en la seguridad del trabajador considerando que es la parte más débil, promoviendo sus derechos como vacaciones, pagos, cantidad de horas a trabajar, el establecimiento de un salario mínimo, asignaciones familiares, provisión social, condiciones de higiene y seguridad laboral, este tiene como origen los desequilibrios existentes desde los principios de las relaciones de dependencia laboral que colocaban al empleador en una posición de superioridad y condiciones precarias e indignas para el trabajador a la hora de realizar sus labores; se constituyó a

fin de equiparar las condiciones entre el trabajador y el empleador derivado de las desigualdad económica entre las partes. Es una forma de establecer un equilibrio. Para el cumplimiento del derecho laboral se han establecidos políticas laborales que son adoptadas por los estados para garantizar las condiciones adecuadas y eliminar el desequilibrio, busca fomentar la asociación de los trabajadores, respetar los ordenamientos jurídicos en materia laboral, no solo el conocer los derechos si no la aplicación de los derechos del trabajador y finalmente la atención y solución a los conflictos laborales.

Dentro de las políticas laborales es fundamental hablar del desempeño laboral en donde se ponen de manifiesto sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores para alcanzar los resultados esperados en la que es de suma importancia el comportamiento y la disciplina del trabajador en el que influyen varios factores como la motivación que va desde la empresa hacia el trabajador, en un ambiente laboral adecuado que permita estar cómodo en su lugar de trabajo, donde se pone de manifiesto el trazo de objetivos y cuando estos se cumplen lograr el desarrollo personal mediante la participación del trabajador para que exista un sentido de pertenencia.

4.3.9. Entorno Laboral Saludable

Espacio Físico de trabajo y Medio Psicosocial

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su

propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (CASAS, 2005)

a. Espacio Físico: Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son:

- Puestos de trabajo
- Características ambientales como: el frío, calor, ruido e iluminación.

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

El lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas, por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables. La OMS y OPS explica que la promoción de la salud incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

El entorno laboral saludable constituye un ámbito prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. Este constituye un bien que potenciará el desarrollo de personas, comunidades y países, constituyéndose en un elemento central de la calidad de vida general. Para que exista un entorno laboral saludable, éste debe tener las siguientes características: promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales

interesados en la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores; y la realización de procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores. Un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, la calidad de vida de toda la población. (Paravik, 2006)

b. Medio Psicosocial: El entorno Psicosocial hoy en día constituye un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores tanto internos como externos y particularmente el comportamiento de la demanda, un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituye el primer factor en el marco de inseguridad, que afecta el colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo, lo que general

- Cuadros de estrés
- Riesgos en la salud física y mental
- Crecientes grados de insatisfacción laboral, que inciden en un ambiente laboral no saludable.

Los problemas psicosociales en un individuo no son, solo una dificultad para el individuo o trabajador, sino que también cobran importancia desde el punto de vista de macroeconomía y del bienestar de los trabajadores, además de adquirir una importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales.

La sobrecarga de trabajo, la ausencia de descansos, largas horas de trabajo, tareas rutinarias con escaso significado y la no utilización de las habilidades del trabajador son algunas de las características del diseño de la tarea que mayores niveles de estrés generan en el trabajador.

Se deben tener medidas de intervención por el empleador para ejecutar planes de acción encaminados a prevenir los riesgos psicosociales en sus trabajadores y adoptar medidas de escucha de jefe a empleado con el fin de aumentar la seguridad en el individuo y la confianza hacia su trabajo o labor ejecutada. Teniendo en cuenta que el estrés es uno de los factores que influye principalmente en el medio psicosocial del trabajador definido como: “El proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en que se desarrolla”.

Un trabajador que se encuentre estresado suele:

- Enfermarse con más frecuencia
- Tener poca o ninguna motivación
- Ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve

4.3.10. Riesgo laboral

Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional. Pueden identificarse riesgos laborales relacionados globalmente con el trabajo en general, y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción. Clasificación de riesgos:

- **Riesgos del ambiente o microclima de trabajo.** Conjunto de factores presentes en cualquier medio en el que se encuentre el hombre, por ejemplo, iluminación, ventilación, ruido, humedad, temperatura. Cada uno posee valores mínimos y máximos dentro de los cuales el trabajador puede laborar sin que ocurra deterioro de la salud.
- **La inestabilidad laboral,** que conduce a situaciones de estrés; el trabajador debe enfrentar la posibilidad de perder el empleo y convertirse en población desempleada o subempleada. Esta condición favorece la existencia de las “enfermedades de la desocupación”, o lo que se ha dado en llamar enfermedades ocupacionales de la población que no tiene trabajo. Estas pueden revestir mayor gravedad debido al fuerte contexto psicosocioeconómico en que están inmersas. (Badia, 2015)

4.3.11. Síndrome de Burnout:

“Estar quemado” es un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y escasa realización personal que puede darse entre individuos que de alguna manera trabajan con personas; este síndrome puede llevar a un deterioro en la calidad de la asistencia y/o de los servicios proporcionados. Es importante en su relación con disfunciones laborales tales como la rotación y el absentismo, y con disfunciones personales tales como cansancio físico, insomnio, aumento del consumo de alcohol y drogas, problemas familiares y de pareja. En definitiva, el síndrome de “quemarse” es una respuesta inadecuada a un estrés crónico.

Entre las consecuencias del “estar quemado” encontramos distintos tipos de problemas: interpersonales, donde sufren deterioro la vida social y familiar; problemas individuales, donde destacan los trastornos físicos (dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales,

taquicardias, etc.) y los trastornos psicológicos (ansiedad, depresión, agresividad, hostilidad, etc.) y conductuales, con problemas que afectan al rendimiento laboral (absentismo, retrasos, deterioro de la calidad, deterioro de la cantidad, etc.) y a aspectos personales como el posible consumo de sustancias. (Hernandez Zamora, 2004)

4.3.12. Empleo e Identidad Personal

Podríamos definir la identidad personal como el conjunto de características personales e intrínsecas de la persona que le hace única y diferente al resto y la identidad laboral o profesional como aquella parte de la identidad personal que se va desarrollando con el paso del tiempo desde la infancia y está muy relacionada con los gustos, preferencias, inquietudes e incluso con el medio en el que nos desarrollamos.

Las personas que le dan mucho valor o importancia al factor laboral, suelen unir la identidad personal con su desempeño laboral, de tal modo que ambas van unidas; ejemplo de ello serían situaciones tales como presentaciones en actos sociales o en grupos donde nombre y/o apellidos van unido al desempeño laboral que se desarrolla.

El empleo es un factor muy cotizado en el momento actual y según el valor o importancia que se le dé a éste, la pérdida o falta del mismo puede suponer una serie de ajustes que afectará a distintos niveles.

En este sentido, la pérdida del empleo puede suponer un aislamiento social, pues lleva consigo una disminución de los ingresos económicos, una reducción de relaciones sociales, consecuencias psicológicamente negativas a nivel personal, como puede ser un aumento de ansiedad y desde el primer momento un cambio drástico en los quehaceres diario.

En el ámbito familiar también puede suponer un cambio llegando inclusive a deteriorar las relaciones familiares debido al aumento de los niveles de ansiedad y estrés que se pueden producir.

Para muchas personas el trabajo supone una seña de identidad, un recurso para formar parte de una dinámica o estilo de vida, para sentirse miembros partícipes de la sociedad. (Blancas Aviles & Jurado Cobos , 2015)

La OPS (Organización Panamericana de la Salud) define al entorno laboral saludable como el espacio físico que promueve la salud del trabajador y además hace un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espacio de trabajo y la satisfacción que siente el trabajador y la calidad de vida en general.

Al hablar de entorno laboral saludable nos referimos al lugar donde se desarrolla la actividad de trabajo en condiciones que garanticen el bienestar del trabajador en sentido físico que no es más que el puesto de trabajo con todas sus características físicas como el frío, calor, ruido, iluminación, espacio físico, etc., además de fomentar buenas relaciones interpersonales y salud emocional; otro aspecto que promueve un entorno laboral saludable es el bienestar familiar y social del trabajador a través de la prevención de riesgos estimulando su autoestima y el control de su propia salud.

Cabe recalcar que una persona como promedio pasa una tercera parte de su vida en el trabajo por lo mismo el ambiente laboral saludable tiene muchísima importancia, para ello es vital el fomento de políticas y actividades en los lugares de trabajo en bien de los trabajadores para el control y mejora de su salud, favoreciendo la productividad y la competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países logrando el empoderamiento del empleado y el empleador.

El aspecto social y psicológico del trabajador repercute directamente cuando hablamos de un ambiente laboral saludable pues se refiere a la salud emocional y psicológica del mismo, este factor se ve alterado por la incertidumbre frente a la inestabilidad del empleo el miedo a perderlo genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones del trabajo lo que genera estrés, riesgos en la salud física y mental, crecientes grados de insatisfacción laboral.

Otro factor que repercute directamente en la salud psicosocial del trabajador es el exceso de trabajo, sin un tiempo adecuado de descanso convirtiéndose en una actividad rutinaria que no brinda satisfacción laboral al trabajador pues este no puede desarrollar sus habilidades y potencialidades de la manera correcta esto genera estrés en el trabajador con la consecuencia de que este enferme con más frecuencia y por lo tanto baje su productividad por la poca o nada motivación en el trabajador.

Por la literatura analizada podemos concluir que dentro de un espacio laboral se presentan situaciones de riesgo que son los factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que dan lugar a las enfermedades ocupacionales o también llamadas enfermedades profesionales. Estos se denominan riesgos laborales y se dan en un microclima que no brinda la iluminación y ventilación adecuada para el trabajador, el ruido se convierte en otro factor de riesgo, así como la humedad y altas y bajas de temperatura que resultan en un deterioro de su salud.

La tenencia de un empleo sube la autoestima de la persona y contribuye a la construcción de su identidad personal pues su trabajo lo convierte en un individuo productivo que es útil para la sociedad y al contrario la falta de uno puede suponer una serie de desajustes que resultan en aislamiento social, disminución de los egresos económicos, reducción de relaciones sociales consecuencias a nivel personal como

ansiedad. La familia del trabajador también se ve afectada por el ambiente de trabajo puesto que un adecuado ambiente contribuirá a que el trabajador cumpla su rol de miembro de una familia de una forma equilibrada con su puesto de trabajo, sin embargo un ambiente inadecuado supone cambios debido a la ansiedad y el estrés que repercuten directamente en el ambiente familiar. En el caso de los miembros del Sindicato de Obreros Municipales de Loja, de acuerdo a lo observado, en reiteradas ocasiones se puede ver que no cuentan con un ambiente laboral adecuado y esto repercute directamente en su ambiente psicosocial, familiar y laboral, pese a que el código de trabajo estipula que el ambiente laboral del obrero debe cumplir con cada una de las especificaciones sin embargo a la hora de ejecutar sus actividades laborales no se brindan los EPP (equipos de protección personal) que son elementos de uso individual destinados a dar protección al trabajador frente a eventuales riesgos que puedan afectar su integridad durante el desarrollo de sus labores.

4.3.13. Calidad de vida en el trabajo (CVT)

La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores. La CVT es un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos relacionales a fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano, particularmente en el trabajo desempeñado en una organización.

El objetivo de la CVT (calidad de vida en el trabajo) está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de mobiliario más ergonómico, con condiciones más seguras y saludables, así como organizaciones más eficaces, democráticas y participativas con capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros y

para ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado y Agulló, 2002).

La calidad de vida en el trabajo es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en la vida de los trabajadores, es decir, en el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral.

Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral, se requiere necesariamente tener el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, el derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio, el derecho a un trabajo que brinde (u otorgue) desarrollo laboral o profesional al trabajador, el derecho a desempeñar un trabajo motivante, el derecho al bienestar en el trabajo, el derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorables y agradables, el derecho a un trabajo seguro y saludable, el derecho a un trabajo enriquecedor y significativo, el derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado, el derecho a la autonomía en el trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a trabajar el horario legalmente establecido, el derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo, el derecho a la libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo, el derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo, el derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir un trato equitativo, justo y digno en el trabajo.

Desempeño de una actividad laboral que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia

Se refiere a la posibilidad de que el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales sean compatibles con las demandas y presiones personales y familiares al

generar un equilibrio entre el trabajador y su familia o su vida personal, y provoca sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo. Cuando existe un desequilibrio entre el trabajo y la familia puede producirse estrés y afectar negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida. Para la OIT el tiempo de trabajo fue el tema esencial del primer Convenio Internacional del Trabajo sobre horas de trabajo; sin embargo, en la actualidad debe tenerse en cuenta los siguientes ejes del tiempo de trabajo (OIT, 2007)

- Tiempo de trabajo saludable. El tiempo de trabajo a la vez que sea saludable debe ser también seguro. Pierde esta característica en jornadas largas de trabajo, horas de trabajo asociales en tardes, noches y fines de semana, horas de trabajo nocturno, entre otras.
- Tiempo de trabajo conveniente para la familia. La cantidad de horas de trabajo de una persona debe ser compatible con sus obligaciones personales y familiares.
- Tiempo de trabajo productivo. Se refiere al número de horas en las que el trabajo es efectivamente productivo. Reducir las horas destinadas a la familia no necesariamente incrementa la productividad.

a. Desempeñar un trabajo satisfactorio

La satisfacción en el trabajo se refiere al estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas. Cuando el individuo realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente, además de una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas, se logra que el trabajador se sienta satisfecho y realizado con su trabajo. La

satisfacción es importante porque incide en la salud ocupacional, en la salud mental e incluso en la salud física propiciando que exista un incremento en la productividad (Vatsa, 2013)

b. Desempeño de un trabajo motivante

La motivación en el trabajo se refiere al conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante su desempeño laboral. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al trabajador para desempeñar su trabajo. Si éste es motivante y estimulante, el trabajador tendrá entusiasmo para realizarlo; en cambio, si es monótono y rutinario se corre el riesgo de ser desempeñado más por obligación que por convicción.

c. Estabilidad laboral

Se refiere al derecho a la certidumbre que tiene la persona para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato para evitar ser despedido por causas arbitrarias o injustificadas. Preferentemente, el trabajo debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia que garantice su desarrollo laboral, social, familiar y personal. En general, la estabilidad en el empleo genera estabilidad personal a largo plazo.

d. Trabajar dentro del horario legalmente establecido

La duración de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas por semana. Adicionalmente, es importante señalar que el tiempo de trabajo está vinculado a la seguridad y salud de los trabajadores, así también las jornadas excesivas repercuten de manera negativa en la calidad del trabajo y consecuentemente en la productividad de las empresas (Martín, 2008). Por otro lado, está el tiempo de descanso como un derecho humano que plantea Martín (2008), es decir, el tiempo que no está establecido en

la jornada laboral se constituye en un tiempo sobre el cual el trabajador tiene el derecho de disfrute.

e. Trato justo y digno en el trabajo

El trato digno se refiere a la relación que existe entre personas, individuales o colectivas, que se consigue por el reconocimiento de los derechos humanos que le corresponden a la parte receptora y a la otra parte como obligada de cumplir con dichos derechos. En este rubro se incluye también el derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral, derecho que es exigible en las relaciones laborales y que consiste en la diferencia de trato que se realiza arbitrariamente sobre una persona, sin justificación objetiva y razonable. Es por ello que el Estado debe proporcionar a los trabajadores los mecanismos de tutela jurisdiccional para garantizar la efectividad de este derecho (Patlán Pérez, 2016)

4.3.14. Equilibrio entre el rol de trabajador y rol de miembro de una familia:

Marks & MacDermid (2012) definen el equilibrio trabajo-familia, como la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos (...). Por otra parte, Kirchmeyer (2010) considera el equilibrio como la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales energía, tiempo y el compromiso para distribuir bien en todos los dominios. Similar concepción, presenta Clark (2000) quien define el equilibrio como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en el trabajo como con la familia, con un conflicto mínimo de roles. Finalmente, Greenhaus, Collins y Shaw (2003), en un intento por operacionalizar el concepto de equilibrio trabajo-familia, establecen que para lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, se necesita lograr el ajuste y equilibrio en tres componentes: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares); niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la

familia y el trabajo) y lograr un equilibrio en la satisfacción (similar nivel de satisfacción en ambos dominios). (Figuerola, 2008)

4.3.15. Relaciones sociales de trabajo

El trabajo es una actividad social con relaciones regladas entre los individuos. En los trabajos dependientes o subordinados se da una relación entre quien organiza o dirige el trabajo y los demás trabajadores. Las relaciones en el trabajo se dan en diferentes niveles. Existe un nivel formal y jerárquico que queda registrado en la estructura de una empresa y que se manifiesta en las obligaciones del contrato, el cual sirve para establecer con claridad la posición precisa de un trabajador individual dentro de la empresa, en un puesto determinado, sujeto a determinadas obligaciones y bajo un mando específico. Dicha formalidad permite además que el trabajador reconozca las obligaciones que los demás tienen con él, que se expresa en su forma concreta en un horario dentro del cual se le pueden dar instrucciones y en un salario que la persona recibe a cambio de su labor. Es decir, el contrato, la precisión de una jornada diaria, el salario, la estructura jerárquica de la empresa y su cadena de mando son aspectos concretos en que se expresan relaciones sociales en el trabajo. La relación entre los propios trabajadores es también un aspecto social del trabajo. Ella puede desarrollarse a través de estructuras formales, como sindicatos y comités de diversa naturaleza (paritarios, bipartitos, comisiones sociales). Las relaciones sociales en el trabajo también se establecen a través de mecanismos no formales, con influencia de factores emocionales. Por ejemplo, simpatía o franca hostilidad y rivalidad, lo que es válido tanto para las relaciones entre personas que ocupan un mismo nivel en la jerarquía como entre niveles diferentes.

- **Cohesión social:** Es la unión de personas en un grupo, caracterizada por tener grandes motivaciones en la pertenencia a él. Por la participación en fines comunes, la aceptación de iguales objetivos, la identificación con este, la

satisfacción y la defensa del grupo. (Ander-Egg E. , Diccionario de Trabajo Social , 2017)

- **Comunicación en el lugar de trabajo:** Lo habitual es que el trabajador subordinado a un mando reciba una serie de instrucciones para realizar su trabajo. En un caso óptimo dicha información además incluye advertencias sobre precauciones que debe tomar para proteger su seguridad y la de las demás personas. Asimismo, el trabajador cuenta con alguna forma de transmitir información relevante hacia los superiores jerárquicos. La forma en que se transmite la información, su claridad y la capacidad de las personas para comprenderla son importantes herramientas para una mejor productividad y una adecuada prevención de accidentes y enfermedades.

La comunicación también es un aspecto esencial de la convivencia humana y, en ese sentido, el espacio de trabajo es un lugar de convivencia entre personas, donde se crean redes de apoyo, amistades, se forman y fortalecen familias, entre otras importantes consecuencias de este carácter social del trabajo. Por lo mismo, favorecer la comunicación en el trabajo mejora la satisfacción.

Calidad de Vida del Trabajador (CVT) se refiere a cada uno de los aspectos (ergonómicos, entorno laboral saludable, social, psicológico, familiar, etc.) que son importantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores el cual se da de forma dinámica y continua.

Busca la humanización del trabajo brindando los implementos ergonómicos adecuados en condiciones saludables y seguras para el trabajador y su entorno.

Otro aspecto que busca la CVT es fomentar la participación del trabajador en organizaciones gremiales eficaces democráticas y participativas que brinden la posibilidad

de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros en busca del desarrollo personal y profesional.

La Calidad de Vida del Trabajador es un completo estado de bienestar físico mental y social del trabajador fomentando sus derechos con el objetivo principal de alcanzar un equilibrio en las actividades personales, familiares y laborales logrando la satisfacción, superación y motivación.

Al hablar del equilibrio entre el rol del trabajador y el rol de miembro de una familia se hace referencia a la forma de responder del trabajador de una forma óptima a los dos papeles que le corresponde asumir. Es decir las demandas y presiones laborales sean compatibles con las demandas y presiones familiares, tomando en cuenta que el trabajador hace un desgaste de energía, tiempo y compromiso para lograr cumplir con cada uno de sus roles, y así lograr el equilibrio entre el tiempo y el nivel de compromiso en la familia y el que dedica a su trabajo, cuando existe este equilibrio entre estos dos roles que desempeña el trabajador resulta en la satisfacción en ambos dominios. Para que este equilibrio se desarrolle de manera adecuada es necesario que el trabajador tenga un tiempo de trabajo saludable es decir que no tiene que ser jornadas muy extensas de tal manera que el trabajador pueda dedicar tiempo de calidad a sus familias así mismo el ambiente que existe la adecuada motivación el trabajo se convierte en una fuente de satisfacción dando una perspectiva positiva del trabajo y las actividades que realiza.

En el ámbito de trabajo se desarrollan relaciones sociales de dependencia y subordinación que permite establecer las obligaciones y derechos que tienen el trabajador y del empleador estas relaciones sociales de trabajo permiten una adecuada comunicación para recibir indicaciones específicas en cuanto a la jornada laboral, el salario y la estructura jerárquica en el lugar de trabajo entre otras. Así mismo se necesita que el

trabajador tenga sentido de la pertenencia o cohesión social a su lugar de trabajo puesto que esto ayuda a establecer objetivos en común y la defensa del grupo.

En el Sindicato de Obreros Municipales de Loja los obreros que laboran en el GAD Municipal no cuentan con un programa como iniciativa del departamento de talento humano que este orientado a brindar la calidad de vida del trabajador, si bien existen las normativas legales que dictaminen la necesidad de brindar un espacio adecuado para el trabajador esto en la práctica no se cumple.

4.3.16. Sindicatos

Los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patronos, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patronos.

La ley reconoce dos tipos de sindicatos: de trabajadores y de patronos.

Los de trabajadores se clasifican de la siguiente manera:

- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades Federativas.

- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

El numeral 9 del artículo 35 de la Constitución Política del Estado garantiza el derecho de asociación sindical de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento sin autorización previa y conforme a la ley.

El sindicalismo es una garantía constitucional, por tanto, violar tal garantía constituye un acto penal perseguible de oficio.

El sindicalismo se ha constituido como forma de defensa a favor de patrones y de trabajadores, como puede deducirse de la disposición arriba indicada. (Cevallos Vàsquez , 1998)

4.3.16.1. **Funciones del sindicato:**

La normatividad laboral señala ciertas características que deben cumplir los sindicatos, a saber:

- Tiene como fin mejorar y defender a la clase trabajadora.
- No debe intervenir en asuntos políticos o religiosos.
- Sus estatutos deben cumplir con lo establecido en la ley.
- Debe constituirse con un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo, o con tres patrones, por lo menos.

- Debe estar debidamente registrado en la Secretaría del Trabajo y previsión Social, en el caso de competencia federal, y en las juntas de conciliación y arbitraje, cuando se trate de competencia local (Reyes Mendoza , 2014)

Los sindicatos se constituyen en un medio de asociación para las personas que brindan sus servicios en determinado ámbito laboral, con la finalidad de defender los intereses propios del grupo en mención.

Los sindicatos de trabajadores están conformados por un grupo de individuos que prestan sus servicios en una empresa cuya finalidad es mejorar y defender a la clase trabajadora basada en los estatutos establecidos en la ley.

Cabe recalcar que un sindicato para que pueda cumplir su cometido de defensa de los derechos del trabajador debe estar debidamente registrado en la Secretaria del Trabajo y de Previsión Social.

En el GAD municipal de Loja el Sindicato de Obreros Municipales de Loja está conformado por 862 trabajadores que brindan sus servicios en el Municipio de Loja y tiene la finalidad de proteger los derechos laborales individuales y colectivos, así como de fomentar de manera positiva la participación individual.

4.3.17. Trabajo social

4.3.17.1. Antecedentes y orígenes del Trabajo Social:

Para contextualizar la aparición del trabajo social es necesario señalar los antecedentes inmediatos a la misma, por ello nos referimos al siglo XVI en Inglaterra cuando el rey Enrique VIII rompió con la iglesia católica y fundó la iglesia de Inglaterra, la iglesia anglicana, de la cual el rey fue designado como jefe supremo. El Estado asumió la caridad y

la ayuda a los pobres que hasta ese momento había estado en manos de la iglesia católica. Para ello propuso un plan: realizar un registro con los pobres, destinar fondos privados para su ayuda y proporcionar empleo para los físicamente aptos.

Estos objetivos dieron lugar a un conjunto de políticas que fueron posteriormente formalizadas a través de leyes, las Leyes de Pobres (The Poor Laws), promulgadas desde finales del siglo XVI hasta el surgimiento del Estado de Bienestar.

La Ley de Pobres isabelina de 1601 marcará el reconocimiento de las obligaciones sociales y con fuerza legal que tiene el Estado respecto a los necesitados, es decir, estableció la primera base para la asistencia pública organizada a los pobres: definieron categorías de potenciales beneficiarios de la ayuda pública -vagabundos, desempleados involuntarios y desamparados-; las unidades administrativas para la ejecución de la ley -los distritos- a través de la recaudación de impuestos; la naturaleza de la ayuda dada -externa o interna-.

Esta Ley sufriría pocos cambios en los siguientes 250 años, hasta 1834 cuando el Parlamento aprobó una enmienda a la Ley dando lugar a la conocida como la Nueva Ley de Pobres (New Poor Law) resultado del aumento del descontento en los años 1800 con la Ley, dado que el Estado y las instituciones locales parecían no ser la forma más efectiva y equitativa de tratar con los problemas de la pobreza y la dependencia. Así, la Nueva Ley de Pobres fue una reforma que transformó la naturaleza de la asistencia a los pobres en Inglaterra. Sus objetivos eran: reducir el coste del “cuidado” de los pobres, eliminar la mendicidad de las calles y trabajar como medio de mantenimiento, por ello se dirigía a disuadir a aquellos pobres que no querían trabajar y solicitaban ayuda mediante su ingreso en las “casas de trabajo” (workhouses), también conocidas como “prisiones de pobres”.

Esta Ley para la consecución de sus objetivos, como refiere Pierson (2012) introdujo amplias disposiciones basadas en los siguientes principios:

1. Cualquier ayuda dada a las personas indigentes debía estar por debajo del más bajo nivel de un trabajador -principio de “menos elegibilidad”- esto es, la vida de cualquier persona que recibiera ayuda debería ser menos satisfactoria que la del trabajador peor pagado. Este principio fue para crear un sentido de estigma social, el estigma del “pauperismo”: en una sociedad donde un gran porcentaje de personas son pobres, solamente los “pobres no merecedores” en relación a la ayuda pública, se convierten en objetos de pena ante ellos y ante los demás;
2. el nuevo sistema debería tener un fuerte elemento de disuasión para aquellas personas que piensan en vivir de la ayuda pública. La disuasión vino en forma de “casas de trabajo” donde el régimen era espartano: dieta basada en pan y gachas, alojamiento comunal y día ocupado en la realización de trabajos duros. Los “no merecedores” eran controlados estricta y punitivamente;
3. los distritos que habían sido designados anteriormente como unidades administrativas para la gestión de la ayuda serán eliminados y agrupados en las Uniones de Ley de Pobres bajo la supervisión de una junta.

Esta era la situación y el escenario al que se añaden los cambios en la sociedad británica a principios del siglo XIX como consecuencia de la Revolución Industrial -cambios tecnológicos, demográficos, sociales, económicos y urbanísticos- y el liberalismo económico y político con su máxima no intervención estatal.

Gran Bretaña fue quien recibió en primer lugar la industrialización y los problemas sociales asociados a ella. En este clima social surgen organizaciones voluntarias filantrópicas, sociedades, desarrolladas por la clase media y sustentada en el sentido de la responsabilidad personal y determinación para acabar con los problemas sociales existentes mediante reformas sociales.

Este movimiento de reforma compartía los principios de la Nueva Ley de Pobres: la pobreza se debe a la debilidad del carácter moral del individuo y su pérdida de responsabilidad. Quería eliminar el pauperismo y para ello era necesario evaluar el carácter de cada persona a través del contacto personal.

La proliferación de las sociedades filantrópicas y los individuos caritativos que prestaban asistencia al necesitado junto con la ayuda pública resultaron en una ayuda indiscriminada, basada en buenas intenciones y solapamiento de la asistencia lo que facilitaba el despilfarro de recursos económicos y el fraude.

En 1868, en Londres, Henry Solly propone la unión de distintas personas para formar una organización más rigurosa y científica que administrara la caridad, que garantizara la coordinación de la asistencia. Así nace en 1869 la Sociedad para la Organización de la Ayuda Caritativa y la Represión de la Mendicidad (Society for the Organization of Charitable Relief and Reprising Mendicity) que, en ese mismo año, con la participación de Eduard Denison y Octavia Hill, pasó a llamarse. Sociedad de Organización de la Caridad (Charity Organization Society, COS en adelante) con el objetivo ya indicado de racionalizar y coordinar la asistencia.

La COS no proporcionaba ayuda directamente, sino que coordinaba a las organizaciones ya establecidas, derivaba a los solicitantes a las agencias apropiadas donde encontrarían la asistencia que ellos necesitaban y con todo ello se obtenía un registro central.

La primera COS se instala en Londres en 1869 expandiéndose posteriormente a todo el país. Se basaron en el modelo desarrollado por Thomas Chalmers, economista y predicador, y puesto en marcha cincuenta años antes, en los años 1820, en la ciudad de Glasgow para organizar la ayuda fruto de su descontento con los resultados obtenidos por la asistencia pública. Tras aprobación del Consejo de la Ciudad se estableció una nueva parroquia, St.

Johns, a la cual se dividió en veinticinco distritos cada uno de los cuales supervisado por un diácono con formación del cual dependía el cuidado de aproximadamente cincuenta familias lo que suponían unas cuatrocientas personas. Los diáconos eran todos voluntarios y residentes en el distrito. Visitaban cada casa regularmente estableciendo una relación entre visitante y visitado y realizando una investigación de las circunstancias individuales de cada familia. A los necesitados en extrema pobreza primero se les ayudaba buscándoles empleo y revisando sus gastos, si las medidas no resultaban positivas para la situación se acudía a familiares y vecinos a fin de conseguir pequeñas donaciones. Si todo ello fallaba entonces se realizaba una solicitud para obtener ayuda del distrito. El objetivo era desarrollar una cultura de vecindad que rechazara el pauperismo y ayudar a todas las personas en la localidad para evitar su estigma. Chalmers puso en marcha esta acción con resultados positivos sustentada en la idea de que las leyes de pobres pauperizaban a la población e infravaloraban los recursos propios de las personas, no sólo los internos -capacidades de la persona-, sino también los externos -familia y comunidad-.

Muy similar a este plan es el desarrollado en la ciudad de Elberfeld (Alemania) en 1852 siguiendo los trabajos previos que se habían ya realizado en otras ciudades-Munich y Hamburgo-. Ya establecidas las COS su metodología de trabajo era: parcialización de los distritos, visita regular a las familias que solicitaban ayuda, establecimiento de relación, investigación de la familia con recogida de información y corrección de la debilidad moral más que ayuda material o económica externa. En palabras de Octavia Hill, miembro destacado de las COS británicas: no limosna, sino amigo. “La acogida y repercusión de la COS en la sociedad inglesa, lo demuestra el que ya en 1891 se hubieran implantado en Inglaterra setenta y cinco sociedades de este tipo, nueve en Escocia y dos en Irlanda. Incluso se expande con gran éxito a Estados Unidos, ya que habiéndose organizado la primera COS

en Buffalo en el año 1877, quince años después, es decir, en 1892, encontramos noventa y dos asociaciones distribuidas entre varias ciudades” (de la Red, 1993, pág. 51).

La COS es reconocida como la primera organización en usar el término trabajo social para describir la investigación y ayuda, guía y apoyo que las voluntarias proporcionaban a aquellos que consideraban merecedores de ayuda. Su uso iría en aumento desde los años 1890.

En los primeros años las personas encargadas del trabajo social eran las “visitadoras amistosas” (friendly visitors), mujeres todas ellas voluntarias, blancas, protestantes y de clase acomodada. El trabajo de las voluntarias era llevado a las Juntas del distrito donde se revisaba, analizaba y decidían las acciones a realizar. El personal de las Juntas de Distrito eran varones y remunerados.

Las COS asumían que las personas de clase alta social y económica eran superiores moral, espiritual e intelectualmente por ello podían “corregir” a los necesitados.

La solución a los problemas de la pobreza y la dependencia era proporcionar una visita cualificada, una acción amable que podría servir como ejemplo moral a los pobres.

El trabajo en las COS aumentaba cada día y no disponían de las suficientes voluntarias, por ello se decidió remunerar el trabajo de las mismas. En ese momento se configuró la profesional del trabajo social, la trabajadora social, aunque todavía no se hubiera dado la profesionalización del trabajo social.

En los años 1890 las COS empezaron a perder presencia en trabajo social por las críticas recibidas -la observación de los problemas en términos de conducta individual y actitud moral y, la atención era exclusivamente con individuos y sus familias-. El Movimiento de los Asentamientos Sociales (Settlement House Movement, SHM en adelante) se desarrolló en

parte como reacción a las limitaciones de las COS. El SHM señalaba que la naturaleza y causas de la pobreza no estaban en el individuo sino procedían del medio en que vivían, en los factores estructurales, por lo que sus planteamientos se dirigían al trabajo con y en la comunidad.

El primer SHM se estableció en Londres en 1884 fundado por el matrimonio Barnett y llamado Toynbee Hall. Desde su inauguración hasta 1914, cuarenta y dos asentamientos fueron abiertos en Inglaterra y Escocia. Todos ellos ubicados en áreas urbanas deprimidas. El objetivo era que los estudiantes universitarios de Oxford y Cambridge vivieran con y entre la clase pobre. Al mismo tiempo que se proporcionaban servicios sociales y educativos, los estudiantes aprendían y entendían los problemas y fuentes de la pobreza, era la forma de conseguir de primera mano el conocimiento de los problemas. Eran centros de investigación-acción, un lugar donde se desarrollaban investigaciones sociales y debates políticos. Su trabajo se dirigía a la reforma social.

Como ya se ha indicado las COS llegaron a Estados Unidos (1877) si bien su sustento ideológico era distinto del anglosajón. Abandonaron el modelo explicativo de los problemas sociales y la ayuda, basados en la moral y en la religión para secularizarse y por tanto buscar las explicaciones y procesos metodológicos en las ciencias con el objetivo de lograr una mayor eficacia. Así se pasa de la voluntaria a la profesional. De la buena voluntad y sentido común por experiencia vital al rigor metodológico y el conocimiento científico. Como señaló una de las líderes de las COS americanas, Josephine Shaw Lowell, la caridad aleatoria debería ser evitada ya que contribuye a la dependencia.

El SHM también fue trasladado a Estados Unidos. Las sucesivas visitas de la norteamericana Jane Addams a Inglaterra para la observación directa y participación en Toynbee Hall derivó en la apertura, junto con Ellen Gates Starr, del primer Settlement House

en la ciudad de Chicago en 1889 con el nombre de Hull House. Si bien el origen del trabajo social se sitúa en Inglaterra gracias a las COS y al SHM, su desarrollo y consolidación como disciplina y profesión se forjó en Estados Unidos unido a dos mujeres, Mary Ellen Richmond y Laura Jane Addams.

4.3.17.2. Definición de Trabajo Social.

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social y el fortalecimiento y liberación de las personas.

Los principios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

- El Trabajo Social reconoce que las barreras estructurales contribuyen a la perpetuación de las desigualdades, la discriminación, la explotación y la opresión, tales como la raza, la clase, el idioma, el género, la religión, la discapacidad, la cultura y la orientación sexual.
- Sobre ellas hay que desarrollar una conciencia crítica y estrategias de acción que se dirijan a abordar tanto el origen, la estructura, como las consecuencias, personales.
- Conocimiento: a través de los fundamentos teóricos e investigación.
- Práctica: intervención en aquellos puntos donde las personas interactúan con su entorno, involucrando a personas y estructura.

- Sus principios son: el respeto por el valor intrínseco y la dignidad de los seres humanos, el respeto a la diversidad, defensa de los derechos humanos y la justicia social. (Barahona, 2016)

Profesión que promueve los principios de los derechos humanos y la justicia social, por medio de la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales. Específicamente se interesa en la resolución de problemas sociales, relaciones humanas, el cambio social, y en la autonomía de las personas: todo ello en la interacción con su contexto en el ejercicio de sus derechos en su participación como persona sujeta del desarrollo y en la mejora de la sociedad respecto a la calidad de vida en el plano bio-psicosocial, cultural, político, económico y espiritual. (Ander-Egg E. , Diccionario de Trabajo Social , 2017) “Trabajo Social es un proceso organizado y sistemático (metodología de la acción social) con determinación de metas y objetivos y donde la toma de decisiones viene de las bases, con la orientación educativa del Trabajador Social. Esta gran responsabilidad exige de la profesión de Trabajo Social la clarificación y reconocimiento de las implicancias políticas de su acción”.

“Trabajo Social promueve las capacidades individuales y colectivas que permitan asumir la responsabilidad social. Su función es eminentemente educativa-liberadora y no de manipulación ni paternalismo”. (Alayon, 1987)

En Ecuador la Escuela de Trabajo Social - Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador - 1976 - Pág. 2.

Define trabajo social como:

“La profesión de Trabajo Social se define a sí misma, como una praxis científica de transformación social, entendida como proceso de Educación Liberadora”. (Alayon, 1987)

“Trabajo Social es una actividad profesional que sin ser ciencia se aprovecha de los recursos teóricos y prácticos que le proporcionan las ciencias sociales y que a través de una metodología científica procura el bienestar de las grandes mayorías”. (Robayo C. , 1980)

4.3.17.2. Roles y funciones del trabajador social

Rol: Es 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.

Con el término Rol se designa sociológicamente el comportamiento que, en una sociedad dada, debe esperarse de un individuo, habida cuenta de su posición o estatus en esa sociedad. En un sentido más restringido se habla de <roles profesionales> haciendo referencia a aquellos que desempeñan - y que los otros esperan que desempeñen – aquellos que ejercen una determinada profesión.

Los trabajadores sociales asumirán distintos roles en el ejercicio de su profesión, que la sociedad le asigna y le reconoce, y van en función de los distintos patrones de relación coherentes con la estructura institucional y social en la que se encuentra.

Cuadro N° 1. Roles del trabajador social

ROLES	
Consultor-asesor-orientador	<ul style="list-style-type: none"> • Asesora a individuos, grupos u organizaciones a buscar alternativas que permitan satisfacer necesidades sociales básicas (alimentación, trabajo, vivienda, salud, educación, vestido, uso del tiempo libre, etc.) • Orienta a la gente para organizar sus actividades con miras a la consecución de determinados objetivos. • Ayuda a utilizar más efectivamente los servicios existentes y a poner los individuos y grupos en contacto con ellos. • Hace posible que los individuos y organizaciones de base, conozcan los procedimientos y estrategias que les permitan utilizar los servicios sociales existentes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece servicios de sostén y ayuda a personas en

<p>Proveedor de servicios</p>	<p>estado de dependencia, especialmente las que están en situación de emergencia o de marginación social; esta ayuda puede significar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solucionar el problema. - Generar conductas que sirvan para que el sujeto que demanda la ayuda, resuelva el problema por sí mismo. • Prestar servicios sociales específicos que benefician a los cuadernos; estos servicios pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> - Generales o polivalentes (destinados a la población en general) - Sectoriales (dirigidos a grupos, colectivos o sectores que tienen una problemática)
<p>Informador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informa y canaliza los recursos institucionales disponibles, ya sean servicios especializados, legislación social, recursos sociales, temas relacionados con problemas sociales y con derechos sociales. • Informa sobre los servicios que ofrece con el fin de hacerlo accesibles al mayor número posible de personas y de fomentar la participación de la gente en la formulación de los programas. • Facilita información sobre otros servicios o recursos externos a los que es posible recurrir
<p>Gestor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intermediario entre los usuarios y las instituciones: <ul style="list-style-type: none"> - Relaciona al individuo, familia, grupo u organización, con las instituciones que prestan los servicios que necesitan y / o demandan. - Asegura que efectivamente obtengan los servicios en la institución más apropiada a su necesidad.
<p>Investigador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña y realiza investigaciones aplicadas, recopilando y analizando datos para diagnosticar necesidades o problemas sociales de carácter individual, grupal o comunal. • Estudia y analiza la situación de personas o grupos afectados, con el fin de establecer la naturaleza y magnitud de los problemas y necesidades.
<p>Planificador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza a la colectividad a formular y desarrollar programas comunales para satisfacer las necesidades, resolver problemas o promover el bienestar social o mejoramiento de la calidad de vida. • Planifica las actividades de su unidad operativa. • Programa sus propias actividades. • Elabora proyectos específicos.
<p>Administración</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lleva a cabo las actividades administrativas directamente relacionadas con sus tareas específicas. • Planifica, dirige y controla el sistema de organización de sus actividades, programas o servicios.
<p>Ejecutor de programas,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parte de un programa o proyecto. • Actividades y proyectos programadas en un servicio o

proyectos y / o actividades	<p>proyecto específicos y que le son propias como profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una actividad propia.
Evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • Controla y valora, en función de la continuidad de un servicio y su mantenimiento o no, tal y como se presenta en un momento dado: <ul style="list-style-type: none"> - Las actividades propias. - Las actividades y funcionamiento de la institución en donde trabaja. - Los programas en que interviene de manera directa o indirecta.
Reformador de las instituciones	<ul style="list-style-type: none"> • Realizando su tarea de intermediario o intercesor entre usuarios e instituciones: <ul style="list-style-type: none"> - Valora las carencias cualitativas y cuantitativas de los servicios sociales, con el fin de mejorarlos y reorganizarlos, y, en algunos casos, para crear los que fuesen precisos. - Sugiere reformas en la organización y funcionamiento de los servicios sociales para que estos los más eficaces y útiles posible a los usuarios.
Identificador de situaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Busca e identifica aquellas situaciones individuales o colectivas que, dentro de su ámbito de actuación, se encuentran en litigio con unas situaciones humanas aceptables. • Identifica recursos que pueden ser de ayuda a individuos o grupos en situaciones problema o necesidad y tener una incidencia positiva en el proceso de solución o transformación de una situación- problema o la satisfacción de una necesidad.
Educador social informa	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a la gente para que aumente sus conocimientos, destrezas y habilidades a fin de que puedan resolver sus problemas, se trata de ofrecer ayuda a las personas para que puedan ayudarse a sí mismos. • Es un catalizador de los procesos de cambio, usando diferentes modalidades de intervención para crear condiciones favorables que contribuyan a generar una participación activa de individuos, grupos o comunidades en el mejoramiento de sus condiciones de vida. • Procura los medios para que las personas y las • instituciones asimilen constructivamente los cambios que se derivan de la evolución de la sociedad.

<p>Animador- facilitador- movilizador- concientizador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita el acceso a la participación social- • Fomenta el asociacionismo y la creación de grupos y organizaciones. • Asesora a la gente para que a través de sus organizaciones cree las actividades y servicios que, administrados por ellos mismos, sirvan para mejorar las condiciones de vida. • Estimulando la creación de nuevas formas de participación social. • Realizando junto con la gente un develamiento crítico de los factores alienantes y deshumanizantes de la sociedad en que les toca vivir y buscando los caminos de una praxis liberadora.
---	--

Fuente: Elaboración propia a partir de (Ander-Egg E. , 1984)

Funciones del Trabajo Social: Las funciones de los trabajadores sociales podrían clasificarse en dos categorías:

- Implementadores de políticas sociales.
- Educador social informal y animador- promotor.

Cuadro N° 2. Funciones del trabajador social

<p style="text-align: center;">Funciones</p>	
<p>Implementadores de políticas sociales.</p>	<p>Comprende la prestación de servicios sociales específicos que benefician a los ciudadanos habida cuenta de los derechos sociales reconocidos por la Constitución y las leyes. Se trata de los medios e instrumentos que dispone la sociedad y que, a través de organismos públicos y entidades privadas, se canalizan para la atención de las necesidades individuales, grupales y comunitarias. Esto se hace mediante la distribución de bienes y servicios con fines de socorro, prevención, rehabilitación, y / o promoción.</p> <p>Estos servicios que implementan una política social puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generales o pentavalentes: Destinados a toda la población en general sin ser concebidos para atender problemáticas sociales concretas. - Sectoriales: Dirigidos a grupos colectivos o sectores con una problemática social específica y en función de sus realidades y problemas diferenciales. <p>Desde el punto de vista del enfoque operativo de la implementación este puede tener tres alcances:</p> <p>1. Acción Preventiva: Tiende a actuar sobre causas</p>

	<p>inmediatas o génesis de los problemas específicos para evitar la aparición de los mismos o el surgimiento de los factores desencadenantes de dichos problemas.</p> <p>2. Acción Asistencial: Procura satisfacer necesidades y resolver problemas, asistiendo a quienes por, un motivo u otro sufren una situación de marginalidad o de carencia básica dentro de la sociedad.</p> <p>3. Acción Rehabilitadora: Procura la reinserción social de las personas afectadas una vez resuelto el problema y para evitar que este se reproduzca.</p>
<p>De educador social informal y de animador- promotor</p>	<p>Impulsa y genera acciones que potencian el desarrollo de individuos, grupos y comunidades, tendiendo a poner las condiciones para la participación activa de la gente en la solución de sus propios problemas. Se trata de dinamizar el autodesarrollo bien sea a nivel individual, grupal o comunitario.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de (Ander-Egg E. , 1984)

4.3.17.3. **Acción Social:**

Conjunto de actividades que realiza un trabajador (a) social o los mismos ciudadanos para influir sobre personas, grupos o comunidades con el fin de alcanzar determinados resultados. La acción social propia del trabajo social puede realizarse desde un ámbito micro social hasta otro macro social. Toda acción tiene una visión del mundo, que sirve como marco de referencia de ese quehacer y está encaminada hacia fines concretos. Está constituida principalmente, por las actividades relacionadas con la educación y la propaganda pública, la legislación social y las empresas de carácter colectivo y comparativo, la salud, el trabajo, la industria, la asistencia pública, la recreación, la educación social, la prevención de la delincuencia y la asimilación intercultural entre otros.

4.3.17.4. **Bienestar social:**

Grado en el cual una determinada sociedad, comunidad, sector social, grupo o familia, satisface las necesidades humanas fundamentales. En ese sentido va acorde con el desarrollo económico y social que incide en la calidad de vida. Implica un sistema organizado de

políticas, leyes, servicios e instituciones sociales, diseñadas para promover en las comunidades, grupos, familias e individuos, el logro de niveles satisfactorios de vida, así como relaciones personales y sociales que les permita desarrollar plenamente sus potencialidades en armonía con el entorno. (Heinz. K. 2001:33). El desarrollo y materialización de los derechos sociales. (Ander-Egg E. , Diccionario de Trabajo Social , 2017)

El Trabajo Social nace en Inglaterra cuando el estado asume como responsabilidad propia la atención a las carencias humanas visto desde un punto de asistencialismo, es decir se basaba en la caridad que realizaban grupos de voluntarias con posibilidades económicas hacia los pobres que no tenían los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas.

Podemos definir el Trabajo social desde dos puntos de vista: como profesión y como disciplina que permite intervenir en problemáticas sociales; como profesión porque tiene una formación académica derivada de una malla curricular a través de un plan de estudio y un título refrendado por la SENESCYT, así mismo podemos considerarlo como una disciplina de las ciencias sociales ya que utiliza un sinnúmero de teorías interdisciplinarias de ciencias como: la sociología, antropología, derecho, psicología y medicina, el Trabajo Social posee una metodología propia mediante normas y procedimientos específicos, se sustenta en principios éticos que guía su ejercicio profesional sumando la vocación de servicios y deseo de ayudar a transformar realidades.

El trabajo social actúa en el ámbito de las relaciones sociales entre los sujetos y entre estos y el Estado y la sociedad civil. Desarrolla un conjunto de acciones de carácter educativo-liberador y no de manipulación y paternalismo es decir enseña a individuos, grupos, familias comunidades y movimiento sociales a desarrollar sus propias habilidades

y potencialidades mediante acciones que procuran fortalecer la autonomía, la participación y el ejercicio de la ciudadanía.

El trabajador social promueve los principios de defensa de derechos humanos y justicia social con vistas a combatir la desigualdad social y la discriminación por medio de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales. Busca la resolución de problemas, relaciones humanas, el cambio social y la autonomía de las personas.

El Trabajo Social tiene objetivos bien establecidos entre esos esta investigar las problemáticas sociales para generar políticas tendientes a satisfacer las necesidades de los demandantes; de promover la participación de los individuos y grupos en las decisiones y a la acción a través de educación y capacitación y contribuir al desarrollo humano especialmente en los grupos en estado de desigualdad a los que llamamos los grupos de atención prioritaria.

Las funciones de Trabajo Social son investigación social administración y dirección de servicio la orientación y gestoría la educación social la organización y promoción social.

El Trabajo Social intervine en áreas de asistencia social, salud, readaptación social, penitenciaria y criminológica, educación formal e informal, desarrollo comunitario, vivienda y servicios sociales, como áreas potenciales podemos señalar la empresarial, la investigación social, en instituciones descentralizadas y estatales, el urbanismo, mediación y peritaje, la capacidad de desarrollo de los recursos humanos, el desarrollo municipal, derechos humanos.

Existen áreas emergentes en las que actúa el Trabajo Social que, por coyunturas políticas o sociales o desastres naturales, atención a la población en situaciones de desastre, desplazados, trata de personas, violencia e inseguridad.

4.3.18. Trabajo Social en las Relaciones Laborales:

El Trabajo Social de Empresa surge en España con el desarrollo de la industrialización, en la década de los cincuenta y los sesenta, al igual que ya lo había hecho en otros países industrializados, tales como Trabajo Inglaterra, Bélgica y USA a finales del siglo XIX. Aparece como mecanismo de mediación entre el capital y el trabajo. Este ámbito profesional quedó definido como “actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa”. El papel del trabajador social en la empresa se articula en torno a tres planos:

- Dar apoyo psicosocial a los individuos y colectividades de trabajadores que se encuentran en dificultades.
- Participar en la creación, funcionamiento y mejora de las realizaciones sociales de la empresa.
- Favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos con motivo del trabajo.

En las grandes corporaciones donde existe la figura del trabajador social su espacio de actuación se dirige tanto a la atención directa a los trabajadores como hacia el asesoramiento en el área de recursos humanos, con el objetivo general de dar apoyo al desarrollo del trabajador para su mayor eficacia y su bienestar ocupacional. La definición elaborada por el Grupo de Trabajadores Sociales de Empresa del Colegio Profesional de Trabajo Social de

Madrid, presentada y ampliada en el I Congreso Nacional de Trabajo Social y Responsabilidad Social Empresarial permite aclarar sus objetivos y funciones:

“Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para dar un mejor servicio a la empresa y a la sociedad”

4.3.18.1. **El Trabajador Social en el ciclo vital de la relación laboral**

1. Incorporación:

- Adaptación al puesto de trabajo.
- Programar la acogida y la adaptación al puesto de trabajo.
- Realizar un plan personal que contemple aspiraciones dentro de la empresa.

2. Desarrollo de la actividad laboral

- Salud en el Trabajo
- Relaciones laborales Situaciones personales y familiares
- Proyección social

3. Fin de la actividad laboral

- Cambio de actividad / puesto.
- Traslado de la empresa o del trabajador/a Jubilación
- Acompañar los procesos de cambio y la adaptación al nuevo puesto/lugar de trabajo.
- Desarrollar programas de preparación para la jubilación Atención Social a pensionistas.

4.3.18.2. **Servicios Sociales en Sindicatos y gremios**

La acción profesional de los trabajadores sociales en los sindicatos consiste, fundamentalmente, en desarrollar tareas de índole social en programas médico-social, de recreación y esparcimiento, viviendas y/o préstamos, promovidos por el propio sindicato o por mutualidades. (Ander-Egg E. , 1984)

La vida de los empleados transcurre en la empresa con tres momentos importantes, la incorporación a la empresa o institución, con la consiguiente necesidad de adaptación al puesto; el desarrollo de la actividad profesional en una perspectiva de estabilidad, que puede variar desde un breve periodo de tiempo, vinculado a contratos temporales, o extenderse a la mayor parte de la vida laboral del individuo, bajo diferentes figuras contractuales; el fin de la actividad laboral, propiciado por diferentes motivos, entre los que cabe destacar el cambio de actividad o puesto, que implicaría una nueva adaptación; el traslado de la empresa y/o del trabajador o finalmente la jubilación. Cada fase implica diferentes situaciones de necesidad, algunas de las cuáles son objeto del Trabajo Social de Empresa.

Si nos centramos en la etapa de desarrollo de la actividad laboral, que es el periodo que ocupa la mayor parte del ciclo vital, especialmente cuando se trata de personas empleadas con estabilidad laboral, las áreas de desempeño del Trabajo Social de Empresa incluyen la puesta en marcha de diferentes programas y servicios aplicando los principios y metodología propios del Trabajo social; como se ve en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 3. Áreas de trabajo

Salud en el Trabajo	Relaciones Laborales	Situaciones Personales y familiares	Proyección social
Prevenición y orientación en situaciones de adicción en habilidades personales y sociales Detección de situaciones de estrés Información y gestión de recursos	Estudios de clima laboral. Prevenición e intervención en conflictos laborales y/o acoso o mobbing Abordar los problemas de absentismo	Atención social y familiar del personal, mediante información y orientación sobre recursos intra y extra empresariales (ayudas sociales, dependencia, residencias...)	Promover programas voluntariado Diseño, gestión y evaluación de la RSC Diseño, gestión y evaluación de los planes de igualdad y de Conciliación de la Vida Laboral y Familia

Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez (2010)

La línea de actividad del trabajador social de empresa, durante el periodo de desarrollo de la actividad en la misma, en torno a cuatro ámbitos de actuación como son: a) el de Salud en el Trabajo en colaboración con la unidad de Salud; b) el de Relaciones Laborales en colaboración con el área de personal; c) la atención a situaciones personales y familiares de los empleados; d) en la proyección social de la empresa y la Responsabilidad Social Corporativa. Su posición en el organigrama de la empresa puede ser variable. El trabajador social presta atención directa a trabajadores y pensionistas de la Empresa y trabaja en equipo en diferentes programas y servicios del Departamento al que pertenece. (Raya Diez & Caporros Civera, 2006)

4.3.18.3. El papel del trabajo social en las empresas sindicalizadas:

El trabajo social es la disciplina que estudia la problemática social con el objeto de: prevenir, orientar, educar, concientizar, investigar y dar asistencia a los individuos para el logro del bienestar social.

El trabajador social tiene como objetivo dentro de las empresas actuar como intermediario entre el patrón y el trabajador para que, mediante su acción, se solucionen los problemas

particulares o generales existentes y de esta manera se logre un mejoramiento para ambas partes.

Las funciones que normalmente desarrollan en este sector los trabajadores sociales tienen relación con el bienestar social con los obreros y empleados de la empresa y de su familia. Esto ha ido evolucionando desde ciertas formas paternalistas de las empresas con que se atendía a las demandas de trabajadores, hasta la situación actual en la que los trabajadores sociales atienden también a las necesidades extra-laborales.

Los servicios sociales en la empresa se han centrado en el bienestar del trabajador y de su familia, atendiendo a sus problemas y necesidades, conforme a las actividades propuestas por la empresa (como las que se indican en el listado precedente), o bien atendiendo a demandas de los mismos trabajadores. Sin embargo, algunos piensan que hay que ampliar el horizonte para que los trabajadores sociales atiendan también otros tipos de problemas: comunicación en la empresa, reciclaje profesional, reclutamiento de personal selección y contratación de personal, asesoría en cuestiones relaciones con seguridad social, jubilaciones, etc. Aunque en todas estas cuestiones puntuales, se da una interacción con otros campos profesionales.

La actuación de los trabajadores sociales en los sindicatos ha sido mucho más limitada. Fundamentalmente el trabajo se ha realizado a través de los programas médico-sociales, de recreación y esparcimiento, en programas de vivienda promovidos por el propio sindicato y en algunos casos por mutualidades.

4.3.18.4. **Funciones del Trabajo Social en los Sindicatos.**

- Función formativa que se ofrece al conjunto del personal;
- Función asistencial, atendiendo a las demandas individuales y grupales de los trabajadores

- Función de gestión de recursos sociales, organización de actividades de tiempo libre (especialmente en vacaciones), animación de servicios y programas sociales dentro de la empresa, etc.
- Función formativa que se ofrece al conjunto del personal;
- Función asistencial, atendiendo a las demandas individuales y grupales de los trabajadores;
 - Comedores sociales o laborales;
 - Orientación familiar;
 - Guarderías laborales;
 - Organización de clubes;
 - Becas de estudio para hijos de obreros y empleados;
 - Actividades de tiempo libre y vacacionales;
 - Escolarización por traslados por gestiones similares;
 - Formación de cooperativas de consumo, etc (Ander-Egg, 2009)

El trabajo social en el ámbito laboral nace en España por la década de los 50 y 60 como mecanismo de mediación entre el obrero y el dueño del capital, cuyo objetivo es lograr la adaptación de los trabajadores a la empresa además de que la empresa brinde garantías al trabajador.

El trabajador social dentro de las empresas brinda apoyo psicosocial y enfoca su intervención en situaciones personales y familiares que pudieran estar disminuyendo el desempeño del trabajador, además de a los colectivos de trabajadores, por otra parte, informa y orienta sobre recursos intra y extra empresarial esto puede ser ayudas sociales.

Al mismo tiempo el trabajador social contribuye a la concienciación de los trabajadores con respecto a los problemas que surgen como resultado de las relaciones laborales

brindándole las herramientas necesarias para que sean ellos quienes tomen las decisiones de cómo actuar ante una situación problema que les permita resolverla con el objetivo de “ganar-ganar”, gana el trabajador y gana la empresa.

Uno de los objetivos principales del trabajo social es lograr el desarrollo de habilidades y potencialidades del trabajador y así alcance mayor eficacia en sus actividades y esto se logra conjuntamente con el área de recursos humanos promocionando la salud ocupacional.

El trabajador social busca así mismo mediante su intervención en el ámbito laboral mejorar aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales, y familiares para lograr un equilibrio entre los intereses del trabajador y los de la empresa.

La relación laboral cumple un ciclo vital en la cual el trabajador social está presente en cada una de las etapas comenzando por la etapa de incorporación en la cual acompaña al trabajador en el proceso de adaptación en el puesto de trabajo mediante programas de acogida y adaptación el cual contemples un plan personal de aspiraciones dentro de la empresa.

El periodo que más tiempo abarca en la vida del trabajador es durante el desarrollo de la actividad laboral, en este tiempo el trabajador social se ocupa del desarrollo de programas y actividades que resulten en la salud del trabajador, el adecuado desarrollo de las relaciones laborales, situaciones personales y familiares y proyección social. Y finalmente en la tercera etapa en donde se da el fin de la actividad laboral ya sea por cambio de actividad o puesto de trabajo, por traslado de empresa o por jubilación, el trabajador social acompaña en este proceso para que el trabajador se adapte a esta nueva situación de una manera positiva.

Las áreas de intervención del trabajador social en el ámbito laboral son: salud ocupacional y se encarga de la prevención y orientación en casos de adicción, formación de habilidades personales y sociales, detecciones de situaciones de estrés y la formación y gestión de recursos.

En cuanto a las relaciones laborales el trabajador social realiza estudios del clima laboral, prevención e intervención en los conflictos laborales y/ vulneración de derechos, aborda problemas de absentismo.

El trabajador social en los sindicatos actúa como intermediario entre el empleador y el trabajador para solucionar los problemas particulares o colectivos buscando el bienestar para ambas partes, fomentando la participación de los obreros/ trabajadores sindicalizados y así reclamar sus derechos de una forma organizada.

El trabajador social dentro de los sindicatos busca el bienestar del trabajador fomentando el ambiente laboral saludable con todas las normativas ergonómicas que incidan en la salud ocupacional, en cuanto a las relaciones interpersonales el trabajo social fomenta la comunicación dentro de las empresas o instituciones para mejorar las relaciones interpersonales.

Con respecto a las relaciones familiares el trabajador social busca que los obreros sindicalizados mantengan un equilibrio en su tiempo de trabajo y el tiempo que dedica a las actividades en familia, además de buscar la forma de integrar a las familias en los programas de ayuda social.

El trabajador social dentro de los sindicatos principalmente realiza programas médicos, social, de recreación y esparcimiento y programas de viviendas.

4.4. MARCO JURIDICO

4.4.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, el derecho al trabajo promulga principios y normas jurídicas que tienen por objeto la protección del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

Art. 3.-Son deberes primordiales del Estado:

Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

En su Art. 6.- Promulga que todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución.

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. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad Competente.

5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.

9. Practicar la justicia y la solidaridad en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de bienes y servicios.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
2. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
3. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
4. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
5. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar

sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

6. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. (Ediciones, 2011)

4.4.2. Código de trabajo:

4.4.2.1. Historia del Código del Trabajo del Ecuador-

Los antecedentes del Código del Trabajo Ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del siglo XX, cuando prácticamente había concluido la revolución liberal alfarista. En estas fechas la consolidación de la actividad agro exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros

Por otra parte, el Banco Comercial y Agrícola prácticamente regia los destinos del país por el inmenso poderío económico que ostentaba y la enorme influencia que tenía en todos los ámbitos de la vida nacional. En estas circunstancias en 1909 se realiza el primer Congreso

obrero Ecuatoriano y se crean las bases para la unión Ecuatoriana de obreros parte de las intenciones de esta organización se refieren a : el estudio y defensa de los legítimos intereses de las clase obrera, la unión de todas las asociaciones obreras de la república, la obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo: tales como las relativas a la indemnización de las víctimas de accidentes en el trabajo, reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo: establecimiento de casas de retiro para obreros inválidos. Las normas de protección al trabajador fueron surgiendo de manera dispersa en diversas leyes, por ejemplo, la jornada laboral de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas (incluía los sábados) fue establecida por el Congreso nacional en .1917. En 1921 se promulga una ley laboral más completa que tiene los gérmenes de muchas de las ideas que hasta hoy subsisten en el Código del Trabajo Ecuatoriano.

En la Asamblea Constituyente de ese mismo año se expidieron leyes relativas a la responsabilidad por accidentes de trabajo, al trabajo de mujeres y menores, a la duración máxima de la jornada de trabajo y sobre todo a la conceptualización del contrato individual de trabajo como instrumento fundador y regulador de las relaciones obrero patronales. La Constitución expedida por esta Asamblea (que fue la decimotercera de nuestra vida republicana) reconoce expresamente el principio de libertad de trabajo y garantiza la protección de las actividades laborales.

En 1983 siendo jefe supremo de gobierno el General Alberto Enríquez Gallo se unifica la legislación laboral en el Código del Trabajo que hoy nos rige

4.4.2.2. **Objeto Del Código del Trabajo**

El trabajo se refiere a las facultades físicas e intelectuales que los seres humanos las utilizan en el proceso de producción, y es precisamente el Código del Trabajo quien señala las normas laborales que regulan la actividad productiva, ya como trabajadores o

empleadores.

El Código del Trabajo es de innegable trascendencia en la vida de una nación. En el encuentra su disciplina legal, el modo de procurarse los medios de su subsistencia la mayoría de los individuos.

En el Código del Trabajo se encuadra, en cierto sentido, una gran parte del ordenamiento jurídico de la economía.

En el Código del Trabajo se desarrollan principios políticos e instituciones sociales que permiten cimentar sobre base más firmes y mejor trabadas el edificio inestable de la vieja sociedad.

4.4.2.3. **Ámbito**

El Código del Trabajo se refiere a preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y su aplicación a las modalidades y condiciones del trabajo, su estudio es de fundamental importancia para las personas que de una u otra manera se encuentran relacionadas con actividades de la producción de la empresa.

4.4.2.4. **Fines**

Este código tiene por objeto fundamental, regular los derechos y obligaciones de empleadores, trabajadores y proveer los medios, conciliar sus respectivos intereses y definir el contrato de trabajo, aquel por el cual una persona se obliga mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta.

Principales Artículos del código de trabajo en pos de defensa del trabajador.

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

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
3. Respetar las asociaciones de trabajadores;
4. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.
5. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
6. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

7. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
8. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
9. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
10. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- c) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Art. 48.- Jornada especial. - Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor.

La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Art. 53.- Descanso semanal remunerado. - El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49

de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Art. 65.- Días de descanso obligatorio. - Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Art. 69.- Vacaciones anuales. - 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.

Art. 72.- Vacaciones anuales irrenunciables. - Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado.

Art. 73.- Fijación del período vacacional. - En el contrato se hará constar el período en que el trabajador comenzará a gozar de vacaciones. No habiendo contrato escrito o tal señalamiento, el empleador hará conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el período en que le concederá la vacación.

Art. 74.- Postergación de vacación por el empleador. - Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente.

En este caso, si el trabajador no llegare a gozar de las vacaciones por salir del servicio, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas, con el ciento por ciento de recargo.

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (SILEC , 2012)

4.4.3. Principios de La Legislación Laboral

La legislación laboral que rige la relación, convivencia entre el empleador y trabajador se basa en los siguientes principios:

4.4.3.1. Principio De Obligatoriedad

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes.

4.4.3.2. Principio De Libertad De Trabajo.

Significa que el trabajador es libre de dedicar su trabajo a la labor lícita que bien quiera, mediante contrato y por ello recibirá una remuneración.

4.4.3.3. Principio de irrenunciabilidad de los derechos.

Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

4.4.3.4. Principio de protección judicial y administrativa.

Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

4.4.3.5. Principio de favor.

En caso de duda en el litigio de trabajo el Juez siempre aplicara el sentido más favorable a los trabajadores.

4.4.3.6. Principio de igualdad.

Igual trabajo entre hombres y mujeres sin distinción de raza, sexo, nacionalidad o religión.
(Robayo G. K., 2016)

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.2. Materiales.

En la presente investigación se utilizó materiales que permitieron recopilar información, así como también plantear una propuesta que permita mitigar las consecuencias de la problemática existente en el lugar de intervención. Los mismos que se detallan a continuación:

- Computadora,
- Impresora,
- Dispositivo Móvil,
- Grabadora,
- Cámara Fotográfica,
- Hojas De Papel Bond,
- Esferográficos,
- Lápiz,
- Carpeta,
- Cuaderno De Campo.

5.3. Métodos.

El proyecto de investigación se basó en métodos científicos que resultaron útiles para validar el conocimiento adquirido durante todo el proceso de forma organizada y sistemática.

5.2.1 Método Científico: Mediante el método científico se logró alcanzar un conocimiento objetivo de la realidad, tratando de dar respuesta a las interrogantes acerca de los sucesos estudiados. Resulto útil en esta investigación por que permitió comprobar la

veracidad y la factibilidad del conocimiento adquirido respecto a la problemática objeto de estudio, haciendo posible su validez científica; con el apoyo de métodos auxiliares como el inductivo-deductivo, analítico-sintético, útiles para sistematizar los productos de la investigación.

5.2.2. Método Inductivo: El método inductivo es un proceso que parte del estudio de casos o hechos singulares para llegar a principios generales. Lo que implica pasar de un nivel de observación y experimentación a un sustento científico de categoría o sea a la formulación de leyes o teorías. El método inductivo en el proyecto de investigación fue útil porque permitió familiarizarse con el objeto de estudio, e hizo posible la inserción en el Sindicato, además lo que se observó contrastarlo con las normativas legales existentes.

5.2.3. Método Deductivo: El método deductivo consiste en partir de una teoría general para explicar hechos o fenómenos particulares. En la investigación se lo utilizó porque partiremos de casos de vulneración de derechos colectivos y sus afectaciones para realizar un análisis de casos particulares.

5.2.4. Método Analítico: El método deductivo consiste en partir de una teoría general para explicar hechos o fenómenos particulares. En el proceso del proyecto de investigación este método se lo empleó para poder conocer las consecuencias que tiene la vulneración de los derechos laborales y analizar, los casos particulares y su incidencia dentro del escenario a investigar.

5.2.5. Método Descriptivo: Proceso cognoscitivo, que descompone un objeto en partes para estudiarlas en forma aislada.

Permite describir, detallar y explicar un problema, objeto o fenómenos naturales o sociales, con el propósito de determinar las características del problema observado. En este

proyecto de investigación resulto útil porque permitió realizar una descripción detallada de caso de vulneración de derechos individual y colectiva a las y los obreros que pertenecen al sindicato y como esto repercute en su desenvolvimiento social. (Arellano, 2015)

5.4. Técnicas e instrumentos:

5.3.1. Técnicas: En el desarrollo de este proyecto de investigación se aplicó las siguientes técnicas:

- **Observación:**

Se realizó observación:

- Externa es decir desde afuera observar las problemáticas.
- Interna es decir se logró la inserción en los espacios de desenvolvimiento de los obreros.

- **Entrevista estructurada:** Se la realizó al señor Secretario general del Sindicato de Obreros Municipales de Loja y a la Mesa Directiva, por ser ellos los líderes encargados de defender sus derechos laborales y además quienes conocen los casos de las y los obreros que son víctimas de vulneración de sus derechos, mediante un cuestionario previamente elaborado, con la finalidad de obtener datos pertinentes y precisos mediante un dialogo participativo.

- **Encuestas:** Se realizó a 100 trabajadores seleccionados de forma aleatoria pertenecientes a los diferentes departamentos existentes en el GAD.

- **Grupos focales:** Se trabajó con 3 grupos conformados por 10 obreros organizados por los departamentos a los que pertenecen, con los que se llevó a cabo en tres momentos; en el primer momento la concienciación sobre los derechos laborables y como se vulneran, y en un segundo momento se abarco

el tema de un ambiente laboral adecuado y el tercer momento se realizara la propuesta social.

5.3.2. Instrumentos: Se utilizó los siguientes instrumentos

- **Cuestionario:** Se lo elaboró con un banco de 10 preguntas, abiertas, cerradas y de opción múltiple con la finalidad de determinar los casos de vulneración de derechos laborales dentro del sindicato, además las formas más comunes de vulnerar los derechos de los obreros.
- **Guía de Entrevista:** Integrada con preguntas e inquietudes con respecto a la problemática, que permitió; abordarla de manera sistemática, obteniendo información valida que le ayude a fundamentar su investigación.
- **Guía de observación:** Permitió hacer un registro exacto de lo que se observó en cada visita o reunión para poder sintetizar la información obtenida.

4.1.3. Población y Muestra:

Población: La población es 862 obreros que pertenecen al Sindicato de Obreros Municipales de Loja.

Hombres: 800

Mujeres: 62

Muestra no probabilística: Se trabajó con 120 obreros hombres y mujeres en grupos que cumplen con características similares y causas relacionadas que se adecuan al proceso de investigación.

6. RESULTADOS

Encuestas realizadas a 100 obreros pertenecientes al Sindicato.

Pregunta N° 1: Departamento al que pertenece.

A continuación, se detallan los criterios emitidos:

- Departamento de obras publicas
- Servicios Generales
- Departamento de Higiene
- Departamento de Gestión ambiental
- UMAPAL.
- Centro Histórico.

Interpretación Cuantitativa: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Loja está organizado en seis departamentos mediante los cuales los obreros y trabajadores a través de una serie de actividades brindan bienes y servicios a la comunidad lojana.

Según los documentos que reposan en los archivos del Sindicato de Obreros Municipales de Loja hay un total de 862 obreros sindicalizados pertenecientes a estos departamentos; de los cuales 800 son hombres que equivalen al 92.81 % y 62 son mujeres que representa un 7.19, esto se calculó con una regla de tres simples.

Para el efecto de la investigación se realiza la encuesta a 100 obreros municipales: en donde las mujeres representan un 13% y los hombres el 87 %.

Análisis cualitativo: Los investigadores Loden (1987), Davidson y Cooper (1992), Marshal L (1992), desde los años 90 comienza a relacionar las dificultades de las mujeres para lograr posiciones reales de poder y responsabilidad con la cultura organizacional y

llegan a la conclusión de que es la cultura patriarcal, creadora de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles de género diferenciales y complementarios, que siguen perpetuando unas relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Al hablar de estas diferencias de roles basadas en el género, en el Sindicato de Obreros Municipales de Loja de acuerdo a documentos que reposan en los archivos del mismo, la población que predomina son hombres, esto se debe a que se considera que por la naturaleza del trabajo en el GAD Municipal se requiere de fuerza física, e incluso por los horarios y lugares se ponen en riesgo la integridad de las obreras, como sustento de esto el Art. 139 del código de trabajo estipula un límites máximos de carga para mujeres y en el transporte manual de carga se observarán los límites máximos de 25 libras.

Pregunta N° 2: Tiempo que trabaja en el GAD Municipal del Cantón Loja

Tabla 1:

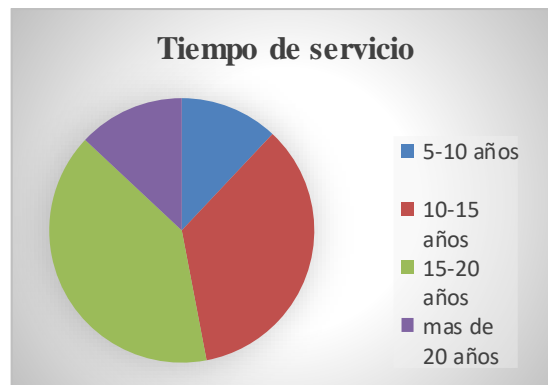
Tiempo de servicio	F	%
1 a 5 años	12	35%
5 a 15 años	35	35%
15 a 20 años	40	40%
Más de 20 años	13	13%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Tamaño de muestra: 100 obreros

Grafico 1



Interpretación cuantitativa: De acuerdo con los resultados de la encuesta el tiempo de trabajo de las y los obreros municipales que pertenecen al Sindicato oscila de entre 5 a 20 años.

Con respecto al tiempo que llevan los obreros brindando sus servicios en el GAD municipal del Cantón y son parte del Sindicato de Obreros Municipales de Loja el mayor porcentaje es de 40% siendo el tiempo de 15 a 20 años, seguido de un 35 % que abarca el tiempo de 10 a 15 años, en tercer lugar está el porcentaje de 13 % que corresponde a un tiempo de servicio mayor a 20 años y por ultimo un porcentaje del 12 % que son obreros que prestan sus servicios por menos de cinco años en el GAD municipal.

Análisis cualitativo: El código del trabajo de Ecuador estipula que 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, así mismo el trabajador que cumpla un año de trabajo tendrá derecho a percibir

fondos de reserva, el Art. 216 dictamina que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores, estos artículos denotan que los obreros pertenecientes al Sindicato de Obreros Municipales de Loja que presten sus servicio por más de cinco años en el GAD Municipal tienen derecho a gozar de 15 días de vacaciones más un día es decir a mayor tiempo de trabajo mayores beneficios para las y los obreros.

De acuerdo a la información recopilada mediante las encuestas se puede evidenciar que en el Sindicato de Obreros Municipales del Cantón Loja sus integrantes tienen un promedio de tiempo laborando entre cinco y veinticinco años de servicio siendo el de mayor porcentaje el de quince a veinte años, esto los hace objeto de los beneficios estipulados por la normativa legal, sin embargo, al momento de investigar la realidad se puede evidenciar incumplimiento de esas normativas legales perjudicando así al trabajador al momento de solicitar su tiempo libre, al momento de gozar de estabilidad laboral.

Pregunta N° 3: Ha sido usted víctima de vulneración de derechos laborales?

Tabla 2:

Respuesta	F	%
Si	95	95%
NO	5	5%
Total	100	100%

Grafico 2



Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Tamaño de muestra: 100 obreros.

Interpretación cuantitativa: Según las respuestas obtenidas mediante la encuesta realizada a 100 obreros, el 95 por ciento de los entrevistados manifiestan haber sido víctimas de vulneración de sus derechos laborales, y el 5 % refiere no haber tenido ningún problema al prestar sus servicios en el GAD Municipal.

Análisis cualitativo: La vulneración de los derechos del trabajador desencadenan un acoso laboral horizontal que es una forma continua de hostigamiento del empleador hacia el trabajador dentro del ámbito laboral, mediante la práctica de diversas conductas hostiles, violentas y degradantes, con el fin de intimidarlo, generando un pésimo ambiente de trabajo lo que contribuirá a producir un desgaste moral, emocional, psicológico y económico del obrero con graves secuelas para su salud e integridad.

Conde Pumpido menciona en cuanto a la Integridad Moral que es un “Derecho de toda persona a recibir un trato acorde con su condición de ser humano libre, a ver respetada su personalidad y voluntad, a no ser degradado o rebajado a una condición inferior a la de persona”.

Tomando en cuenta este concepto se puede mencionar que toda persona merece recibir un trato digno, y no permitirá ningún tipo de humillación o discriminación que degrade su condición de ser humano. Por lo tanto, dentro de una relación laboral se debe respetar precisamente este derecho, y evitarse tratos denigrantes, humillaciones, agresiones, etc. que afecten a un trabajador y le propicie un mal ambiente laboral en donde dedica la mayor parte de su tiempo a desarrollar sus actividades.

En base a la información obtenida por los obreros encuestados que pertenecen al Sindicato de Obreros Municipales se puede evidenciar que dentro del GAD Municipal de Loja, pese a existir el Código de Trabajo como normativa legal que regula las relaciones laborales en las instituciones, un gran porcentaje considera que se da constantemente la vulneración de sus derechos laborales como trabajadores. Lo que menoscaba la integridad emocional de los obreros, además de perjudicar su tiempo libre para compartir en familia y poner en riesgo su integridad física por la falta de indumentaria para protección personal.

Pregunta N° 4. Qué tipo de vulneración a sus derechos laborales se han dado dentro del desempeño de sus funciones.

Tabla 3 Tipo de vulneraciones

Respuesta	F	%
Privación de vacaciones	62	18%
Trabajar fines de semana y feriados	72	22%
Privación de horas extras	69	21%
Falta indumentaria bioergonomica.	81	24%
Cambio de lugar de trabajo y actividad	49	15%
TOTAL		100%

Grafico 3



Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Tamaño de muestra: 100 obreros.

Interpretación cuantitativa: De acuerdo a los datos obtenidos de los 100 obreros encuestados la vulneración a sus derechos laborales se da de varias formas entre las principales tenemos: privación de sus vacaciones 62 obreros han sido víctimas de esta vulneración de este derecho y 38 obreros refieren que han gozado de sus vacaciones con normalidad; así mismo en cuanto a trabajos realizados los fines de semana sin su respectiva remuneración 72 obreros encuestados refieren a que en muchas ocasiones se ven forzados a trabajar en estos tiempos sin ser reconocidos los haberes y 28 mencionan que no han tenido esta vulneración de este derechos; por otra parte 69 obreros mencionan que se les ha privado de que trabajen horas extras con la finalidad de disminuir los ingresos económicos de trabajador y 31 obreros mencionan que no se ven perjudicados por este problemas, en cuanto a la falta de indumentario bio-ergonomica 81 de los 100 obreros refieren no contar con EPP

(elementos de protección personal) y 19 obreros mencionan no tener problemas por los mismos. Y finalmente de los 100 obreros encuestados 49 mencionan que se le cambia de lugar de trabajo y actividad en repetidas ocasiones como represalias por ser parte del Sindicato de obreros y 51 de ellos hablan de estabilidad en su lugar de trabajo y actividad.

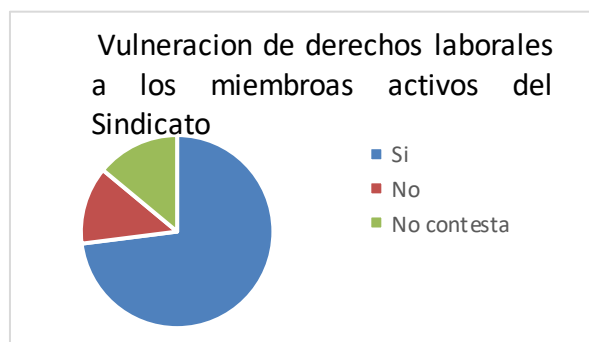
Análisis cualitativo: María Elena Cevallos Vargas en su obra Legislación Laboral menciona “Que el Estado garantizará a todos sus habitantes sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes”. Sin embargo pese a la existencia de normativas que regulan las relaciones laborales en el Sindicato de Obreros Municipales de Loja según refieren las y los obreros encuestados en su lugar de trabajo existe la vulneración a sus derechos laborales de forma reiterativa, por ejemplo el código de trabajo dictamina el libre goce de 15 días de vacaciones, en el GAD Municipal los obreros son privados de este derecho, además se puede determinar que al momento de realizar sus actividades en el lugar de trabajo los obreros no cuentan con EPP (Equipo de Protección Personal) lo que pone en riesgo su integridad física, por otro lado se da reiterativamente el cambio de actividades y de lugar de trabajo pese a ser considerado como una clara vulneración a los derechos laborales de los obreros, considerando que es obligación del empleador garantizar la estabilidad del laboral del trabajador. De acuerdo a los datos obtenidos esta vulneración de derechos repercute directamente en el desenvolvimiento laboral del obrero.

Pregunta N° 5 ¿Considera Usted que por ser miembro activo del I Sindicato de Obreros Municipales de Loja se vulneran más sus derechos?

Tabla 4 Vulneración de derechos a los sindicalizados

Grafico 4

Respuesta	F	%
Si	73	73%
NO	13	13%
No contesta	14	14%
Total	100	100%



Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Interpretación Cuantitativa: De la población investigada el 73% de los encuestados señalan que el ámbito de donde laboran se ven vulnerados sus derechos con mayor severidad por ser parte del Sindicato como parte del acoso laboral con la finalidad de lograr que renuncien a ser miembros del sindicato, seguido de un 14% que se niega a responder la pregunta por miedo a represalias, y finalmente un 13% el ser parte del Sindicato no le trae problemas en su ambiente laboral.

Análisis Cualitativo: Según María Elena Cevallos “el sindicato se ha constituido como forma de defensa a favor de los trabajadores” es decir que en una empresa, institución u organización son los sindicatos quienes se encargan de hacer valer los derechos del trabajador.

Según la OMS “los sindicatos, han hecho su mejor esfuerzo en señalar las debilidades de los códigos morales de muchos inversionistas, relacionando la conducta empresarial con el dolor y sufrimiento real de los trabajadores y sus familias” es decir que las y los obreros que

están asociados en sindicatos por medio de esta organización pueden reclamar sus derechos laborales, por lo tanto en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja ante la constante vulneración de los derechos laborales a las y los trabajadores, es mediante el Sindicato de Obreros Municipales de Loja que se reclaman sus derechos, y como resultado según refieren los mismos, la vulneración de sus derechos laborales tiene lugar con mayor severidad en los obreros miembros activos del mismo, especialmente en los que ocupan un cargo de responsabilidad en el Comité Ejecutivo, con la finalidad de que estos abandonen sus cargos o abandonen ser parte del Sindicato.

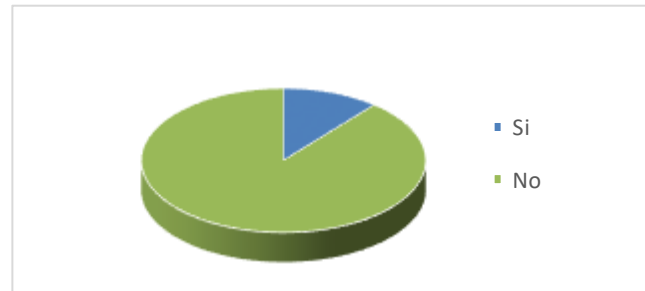
Pregunta N° 6 ¿Se siente usted cómodo o satisfecho al realizar las actividades en su puesto de trabajo?

Tabla 5 Satisfacción Laboral

Respuesta	F	%
Si	11	11%
NO	89	89%
Total	100	100%

I

Grafico 5



Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Interpretación Cualitativa: De acuerdo a la información recolectada a través de las encuestas el 89 % refiere que no se siente cómodo o satisfecho en el trabajo por las vulneraciones a sus derechos laborales que se dan, por otra parte, el 11%.

Análisis Cuantitativo: Según Herzberg: “Un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos simples, es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianeidad en su ámbito laboral.” Por otra parte la OMS define un entorno laboral saludable como: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”, en el caso de las y los obreros sindicalizados no se puede hablar de satisfacción laboral pues el negarse a darles sus vacaciones a tiempo adecuado se afecta directamente el estado psicosocial de las y los obreros, por otra parte al no contar con lo elemento de protección personal (EPP) se pone en riesgo la integridad física de los obreros causando estrés e insatisfacción, el no darle la oportunidad a las y los obreros de laborar horas extras para de esta forma incrementar sus ingresos, esto disminuye la capacidad adquisitiva del trabajador y su familia , y por último el

constante cambio de lugar de trabajo y actividades genera en las y los obreros inestabilidad emocional que repercute en sus relaciones interpersonales y familiares.

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom, (1991:203), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que experimentan los trabajadores con respecto a las actividades que desempeña, dependiendo de si se cumplen sus expectativas dentro de su ámbito laboral.

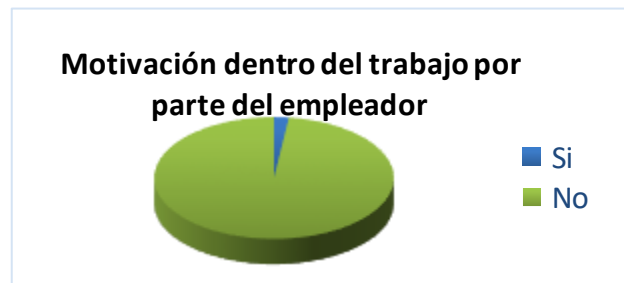
Las y los obreros municipales que son miembros activos del Sindicato de Obreros Municipales experimentan sentimientos de insatisfacción al momento de realizar sus actividades por incumplimiento de las normativas legales con respecto que se les ofrezca un clima laboral en el que puedan desarrollar sus capacidades y potencialidades además de mantener buenas relaciones familiares e interpersonales.

Pregunta N° 7 ¿Considera usted que existe motivación dentro del trabajo por parte del empleador?

Tabla 6: Motivación Laboral

Respuesta	F	%
Si	2	2%
NO	98	98%
Total	100	100%

Grafico 6



Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Tamaño de muestra: 100 obreros

Interpretación Cuantitativa: De acuerdo a la información obtenida mediante la encuesta realizada a las y los obreros se puede determinar que el 98 % de los obreros refieren que dentro de su lugar su trabajo y al realizar sus actividades no existe motivación de ninguna índole y 2 de los 100 obreros encuestados mencionan que si son motivados en el lugar de trabajo.

Análisis Cualitativo: Frederick Herzberg en su teoría motivacional de dos factores menciona que los factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, es decir que al hablar de motivación dentro del entorno laboral de las y los obreros sindicalizados del GAD Municipal, se puede decir que no existe de ninguna manera algún programa o plan que este encaminado a brindar motivación en las y los obreros, y como resultado se da la insatisfacción laboral.

Según la OMS los programas relacionados al trabajo pueden ayudar a reducir la conducta de fumar, controlar el peso (a corto plazo), mejorar las actitudes hacia la nutrición, bajar el

colesterol en la sangre, aumentar la actividad física, además incrementan la participación de las y los obreros en procesos que involucren a los trabajadores y sus representantes en la preparación y ejecución de las actividades, según refieren las y los obreros encuestados no existe un espacios que motiven al trabajador mediante actividad recreativa como pausa activa, además de la inexistencia de espacios de capacitación y fortalecimiento de las aptitudes y capacidades de las y los obreros.

Según Nash, (1989:229), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos” El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos. Se considera que como medio de motivación es importante establecer dentro del GAD Municipal programas de capacitación, que permitan a las y los obreros el desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales que conlleven a una mayor confianza en el empleado dotándole de un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas.

¿Pregunta N° 8 Sus relaciones familiares se ven afectadas por la vulneración de derechos laborales en el GAD Municipal?

Tabla 7 Relaciones Familiares

Respuesta	F	%
Si	85	85%
NO	15	15%
Total	100	100%

Grafico 7



Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Tamaño de muestra: 100 obreros

Interpretación Cuantitativa: De acuerdo a la encuesta realizada el 85 % de las y los obreros consideran que la vulneración de sus derechos repercute directo en la relación que tiene con sus familias y el rol que tiene este en la familia y el 15 % refieren que de ningún modo la vulneración de sus derechos laborales interfiere en su vida familiar y su rol como parte de una familia.

Análisis Cualitativo: Si se piensa que la división familiar del trabajo es " un proceso social de distribución del trabajo en función del estatus familiar", indudablemente habrá efectos recíprocos de la esfera laboral sobre la vida familiar y a la inversa, creándose un vínculo indisoluble entre ambos fenómenos (Barrere-Maurisson, 1999:9).

Un área específica en el desenvolvimiento cotidiano del trabajador, es el área del balance trabajo – vida personal o conflicto trabajo – familia. En general, los trabajadores que reportan altos niveles de conflicto: trabajo – familia, presentan arriba de 12 veces más burnout (síndrome de estar quemados) y dos o tres veces más depresión que los trabajadores con un mayor balance trabajo – vida personal incluyendo las relaciones familiares. Considerando

estos conceptos de los autores podemos concluir que el rol de miembro de una familia y de trabajador no se puede separar es decir las actividades que realizan en su lugar de trabajo no deben afectar su relación con los miembros de la familia, por lo tanto cabe mencionar que dentro del Sindicato de Obreros Municipales del Loja los obreros se ven afectados cuando al realizar sus labores en el trabajo la vulneración de los derechos laborales repercute directamente en sus relaciones familiares, puesto que hacen planes para disfrutar el tiempo libre en familia y no lo pueden hacer debido a que no hay obreros que puedan reemplazarlos además al contar ya con un horario de trabajo se realiza la planificación para actividades extra laborales y el cambio de horarios y lugares de trabajo de forma arbitraria frustra estos planes.

Además, el no contar con los elementos de protección personal (EPP) las y los obreros del GAD Municipal de Loja que pertenecen al Sindicato de Obreros Municipales trae consigo afectaciones de salud que repercuten directamente en las relaciones familiares.

Pregunta N° 9 ¿Considera usted que las vulneraciones de sus derechos laborales afectan sus relaciones interpersonales?

Tabla 8 Relaciones Interpersonales

Respuesta	F	%
Si	81	81%
NO	19	19%
Total	100	100%

Grafico 8



Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Interpretación Cuantitativa: Del total encuestado el 81% considera que la vulneración de los derechos laborales afecta las relaciones interpersonales mientras que el 19 % consideran que sus relaciones interpersonales no se ven afectadas por la vulneración de sus derechos laborales.

Análisis Cualitativo: Partiendo de lo dicho por el autor Peña 2013 “la inseguridad, baja autoestima, miedo constante al rechazo, a la falta de consideración, tendencia al aislamiento, en estado de alerta permanentemente ante las posibles críticas que puedan recibir, estas son algunas de las consecuencias o secuelas de una víctima del acoso” (Peña, 2013). El estado de zozobra que vive el acosado, las consecuencias de la vulneración a los derechos laborales generan un alto grado de dificultad para relacionarse con sus pares. En este sentido se puede mencionar que la vulneración de los derechos laborales a los miembros del Sindicato de Obreros Municipales de Loja afecta directamente a las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo puesto que estas vulneraciones crean divisiones entre compañeros además de generar estrés que provoca irritabilidad y como resultado contiendas entre ellos.

Pregunta N° 10 ¿La vulneración de sus derechos laborales afecta su desempeño laboral?

Tabla 9 Desempeño Laboral

Respuesta	F	%
Si	31	31%
NO	69	169%
Total	100	100%

Grafico 9



Fuente: Encuesta realizada a obreros municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo Quizhpe.

Interpretación Cuantitativa: Con respecto a la pregunta número 10 el 69 % de los obreros encuestados mencionan que su desempeño laboral no se ve afectado por la vulneración de sus derechos y el 31% considera que su desempeño laboral si es afectado por la vulneración de sus derechos laborales.

Análisis Cualitativo: De acuerdo con Piñuel y Zabala (2001), la vulneración de derechos laborales "causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad y potencial de las empresas".

La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención. Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el

objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones.

Analizada las fuentes bibliográficas podemos determinar que a pesar de que las y los obreros encuestados mencionan no ser afectadas sus actividades laborales por la vulneración a sus derechos, esta si repercute directamente en el bajo rendimiento de las actividades laborales y se ve reflejado ya que luego de tener problemas en su lugar de trabajo no pueden concentrarse de manera adecuada por el agotamiento emocional, cuando se hace referencia a la falta de vacaciones, esto se asocia con problemas cardiovasculares, con un mayor índice de presión arterial, malas digestiones, problemas de sueño y síndrome depresivo, Merino (2010) afirma que “La falta de períodos de descanso afecta a competencias como la creatividad, la capacidad de análisis o la relación con los compañeros”. Por lo tanto, se puede mencionar que a pesar que las y los obreros sindicalizados pretendan no ser afectados en su rendimiento laboral por la vulneración de sus derechos esto no es posible.

6.2. RESULTADOS ENTREVISTA

En el presente trabajo se realizó siete entrevistas estructuradas, cuyo cuestionario consta en los anexos –Anexo No. 2 –, a siete miembros del Sindicato de obreros municipales de Loja, esto con el objetivo de recabar información de primera mano respecto de la vulneración de derechos laborales en la institución donde laboran.

Los datos de las personas entrevistadas se detallan a continuación:

Entrevista 1.

Sr. Cristian Cango Secretario General del Sindicato de Obreros municipales de Loja, jornalero en departamento de Gestión Ambiental.

Entrevista 2.

Sra. Gloria Esparza – Vicepresidenta del Pliego de peticiones del Sindicato de obreros Municipales de Loja. (Auxiliar de cocina en el departamento de Servicios Generales).

Entrevista 3.

Sr. Juan Carlos Álvarez- Plomero Gasfitero en la UMAPAL.

Entrevista 4.

Sr. Geovanny Fernández – Secretario de Cultura y Deportes del Sindicato de obreros municipales de Loja (Cuidador de las canchas sintéticas de las canchas del parque Pucara, departamento de gestión ambiental).

Entrevista 5.

Sr. Ángel Jiménez- Secretario de defensa jurídica del Sindicato de Obreros Municipales del Loja (departamento de Higiene).

Entrevista 6.

Sra. Luz Ortega, Secretaria de Finanzas del Sindicato de Obreros Municipales del Loja (departamento de servicios generales).

Entrevista 7.

Sr. Byron Vélez, Secretario de Organización y estadística del Sindicato de Obreros Municipales del Loja (Departamento de parques y jardines).

RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LAS ENTREVISTAS

1. Ha sido usted víctima de vulneración de derechos laborales

Las y los obreros entrevistados pertenecen a la mesa directiva por lo que refieren conocer algo sobre sus derechos laborales sin embargo la vulneración de estos ocurre con mayor severidad en su caso.

2. Qué tipo de vulneración a sus derechos laborales se han dado dentro del desempeño de sus funciones.

Los entrevistados manifiestan que el cambio de lugar de trabajo y de actividad que desempeñan es lo que más les afecta, pues cada cambio conlleva a adaptarse a nuevos jefes y compañeros de trabajo además de tener que adaptar su tiempo familiar; además de hacerlos trabajar horas extras sin ser remuneradas o en su defecto no permitir trabajar horas extras con

la intención de disminuir los ingresos económicos y finalmente refieren que el no contar con los elemento de protección personal (EPP) se ha convertido en uno de los problemas con mayor relevancia puesto que se pone en peligro su integridad física.

3. ¿Al ser parte del Sindicato Único de Obreros Municipales de Loja piensa usted que se dan en contra suyo vulneración de sus derechos con mayor severidad?

Lo obreros entrevistados contestan a la pregunta de manera enfática que el ser parte del Sindicato de Obreros Municipales y defensores de los derechos de los obreros, los hace objeto de vulneración de sus derechos laborales con mayor severidad pues consideran que son una piedra en el zapato para el empleador.

4. ¿Se siente usted cómodo o satisfecho al realizar las actividades en su puesto de trabajo?

Las y los obreros entrevistados refieren hacer un esfuerzo muy grande para adaptarse a las actividades que se les asigne sin importar cuantas veces son trasladados de sus puestos de trabajo a otro lugar y cambien sus actividades.

5. ¿Considera usted que existe motivación dentro del trabajo por parte del empleador?

Al hablar de motivación los entrevistados mencionan que no existe motivación alguna por parte del empleador y esto hace que las jornadas de trabajo sean más monótonas, rutinarias y agotadoras.

6. ¿Sus relaciones familiares se ven afectadas por la vulneración de derechos laborales en el GAD?

Con respecto a las relaciones familiares afectadas los obreros entrevistados mencionan que la vulneración de sus derechos laborales afecta directamente en su relaciones familiares puesto que el cambio de actividades y de horarios hace que las actividades ya planificadas como familia se vean alteradas; cuando no pueden llevar los recursos necesarios disminuye la capacidad adquisitiva de los miembros de la familia y por ultimo al no gozar de sus vacaciones las y los obreros miembros de la familia no pueden tener tiempo de calidad con esta.

7. ¿Sus relaciones interpersonales se ven afectadas al ser vulnerados sus derechos?

La vulneración de los derechos laborales hace que los niveles de estrés suban en los obreros lo que ocasiona roces constantes entre los mismos además de que los miembros del Sindicato sean considerados como problemático por parte de los obreros del GAD Municipal que no pertenecen al mismo.

8. ¿La vulneración de sus derechos laborales afecta su desempeño laboral?

Los entrevistados mencionan no sentir que la vulneración afecte su rendimiento laboral ya que ponen su mayor esfuerzo a la hora de realizar sus trabajos sin embargo una de las consecuencias de la vulneración de derechos laborales se puede mencionar la desmotivación y falta de incentivos.

6.3. RESULTADOS DE LOS GRUPOS FOCALES

Resultados del grupo de enfoque aplicados a los miembros de la mesa directiva del “Sindicato de Obreros Municipales de Loja”.

Objetivo:

Recopilar la información necesaria acerca de la vulneración de los derechos laborales en el Sindicato de Obreros Municipales de Loja para la sustentación del trabajo de investigación.

Descripción:

Los grupos focales se llevaron a cabo mediante tres sesiones detalladas a continuación:

Primer Momento: Sesión de Sensibilización:

En este primer momento se pretende la concienciación a los obreros miembros de la mesa directiva del Sindicato de Obreros Municipales acerca de los derechos laborales y como se vulneran dentro del GAD Municipal a través de papelógrafos y una explicación del código del Trabajo en sus artículos referentes a los derechos del trabajador.

En esta sesión se llevó a cabo los siguientes procedimientos:

APERTURA**a. Describir lo que constituye un grupo focal**

Luego de que se encuentran los once participantes se procedió a explicar la técnica de los grupos focales.

Materiales:

Una tarjeta blanca de cartulina para cada participante

- Marcadores

- Alfileres o cinta adhesiva, que se utilizó para que los y las participantes coloquen sus nombres.

b. Explicar el objetivo de la reunión

Se puso a consideración de los y las participantes el tema de ese grupo de trabajo “Concienciación sobre los derechos laborales y como se vulneran” y el objetivo de dicha sesión.

c. Explicar procedimiento, uso de la grabadora, confidencialidad

Se procedió a explicar a los participantes que se trabajara en círculo de manera que todos podamos tener contacto unos con otros, además se les explico el hecho de que por motivos de evidencias se hacía necesario que se utilice una grabadora.

d. Presentación de cada participante

En este momento cada uno realizo la presentación correspondiente luego de previa indicación, y que mencione lo que conoce con respecto a la vulneración de derechos y como en su caso personal son vulnerados.

e. Lluvia de ideas

Se utilizará para realizar en diagnóstico y descripción de la situación. Además se procede a la entrega de hojas de papel bond para que los participantes coloquen allí sus ideas y plasmen sus propuestas posibles soluciones.

f. Entrega del cuestionario previamente elaborado

Se procede a entregar a las y los obreros asistentes a los grupos focales como medio de recogimiento de información.

g. Entrevistas a cada uno de los participantes

Esto es de suma importancia puesto que ellos son los líderes sindicales y los que son más propensos a la vulneración de sus derechos laborales y además quienes conocen los casos de vulneración de sus compañeros.

h. Dinámica “Tela de Araña”

Como cierre del trabajo en grupo se realizó una dinámica (tela araña) para que los participantes puedan expresar sus sentimientos hacia cada uno de los participantes.

Segundo momento: Charla con el tema “¿Qué es y cómo beneficia un ambiente laboral adecuado?”

Se trabaja con los obreros miembros de la mesa directiva para dar a conocer los resultados de los datos obtenidos en la primera sesión se informó cuáles son los derechos laborales de mayor vulneración, cuales son los casos particulares de mayor relevancia en los que se ha dado vulneración de los derechos laborales.

En este momento se da a conocer a los obreros sobre que es un ambiente laboral adecuado y como beneficia a los trabajadores realizar sus labores en este.

A través de palógrafos se da a conocer a los trabajadores La Teoría Motivacional de los Dos Factores de Frederick Herzberg que da a conocer la importancia de la motivación en el trabajo.

Se recoge ideas de los obreros de las posibles soluciones a los problemas existentes con respecto a la vulneración de derechos laborales.

Tercer Momento: Alternativas de solución:

En este momento se procede a generar una propuesta social encaminada a mejorar el ambiente de trabajo de las y los obreros municipales con el tema: “Creación del Centro de Mediación y Resolución de Conflictos Laborales en el GAD Municipal”, se explica cada uno de los aspectos a los participantes y se pide la opinión de ellos, para mejorar o fortalecer el proyecto.

Para finalizar y dar por terminado el trabajo de los grupos focales se brinda un aperitivo como muestra de agradecimiento a la colaboración de las y los obreros municipales.

Análisis dinámico o interpretativo

Para la realización de los grupos focales asistieron para cada sesión 11 obreros pertenecientes a la mesa directiva previa convocatoria, en cada uno de los momentos se da la participación activa y positiva desde su mismo inicio, los obreros se muestran con mucha disposición y entusiasmo en brindar apoyo a la investigación, puesto que son los directos perjudicados con la problemática.

En las tres sesiones se explicó a las y los participantes la dinámica de trabajo, se solicitó que al momento de intervenir se lo realice de forma ordenada y solicitando un espacio mediante levantar su mano. Así mismo se instó a respetar cada uno el espacio del otro.

Mediante técnicas de trabajos grupales se fomenta el nivel de participación y reflexión de los trabajadores en cada una de las sesiones.

Las y los obreros se muestran complacidos con la propuesta de intervención para tratar de mitigar la problemática existente en el lugar de trabajo de estos, puesto que esta se deriva de un análisis minucioso de los problemas existentes en el Sindicato de obreros Municipales y de las ideas dadas por ellos mismo.

7. DISCUSIÓN

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Y de esto se deriva la libertad de trabajo que consiste en la posibilidad reconocida a las personas de escoger profesión u oficio sin que nadie les pueda imponer una determinada profesión, oficio u ocupación.

En la obtención de datos para la investigación se tomó una muestra no probabilística en la cual se trabajó con 120 obreros hombres y mujeres en grupos que cumplen con características similares y causas relacionadas que se adecuan al proceso de investigación. Para la obtención de datos se utilizaron técnicas de recolección como la observación directa e indirecta, entrevistas, encuesta y trabajo en grupos de enfoque, y se propone como objetivo principal: Identificar los tipos de vulneración de los derechos laborales de las personas que forman parte del Sindicato de Obreros Municipales de Loja, y cómo esta vulneración afecta su desenvolvimiento laboral, social y familiar, para proponer una alternativa de cambio, además de los siguientes objetivos específicos:

- **Realizar un diagnóstico situacional en el Sindicato de Obreros Municipales de Loja, sobre la vulneración de los derechos laborales y sus afectaciones.**

El Sindicato de Obreros Municipales de Loja está integrado por 862 obreros; de los cuales 800 son hombres, esto equivale al 92.81 % y 62 son mujeres, esto representa un 7.19%, como se evidencia se da una gran diferencia entre la cantidad de obreros de sexo masculino y del femenino debido a la cultura patriarcal y la diferenciación de roles.

Los datos obtenidos mediante la técnica de la encuesta determinan que dentro del GAD Municipal se vulneran los derechos laborales de las y los obreros de forma reiterativa y podemos mencionar los siguientes: privación de vacaciones, pues al momento de querer hacer uso del tiempo de asuetos fijados por el Código de Trabajo de acuerdo al Art. 69, que menciona que todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables, no se les permite, pues se les menciona que no hay obreros que puedan cubrir sus actividades; así mismo el Art. 50 promulga que los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores, sin embargo pese a existir esta disposición legal se les obliga trabajar fines de semana y feriados sin sus respectivas remuneraciones; además las y los obreros encuestador refieren que se da la privación de horas extras, el Art. 55 habla de la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, el inciso 2 menciona que si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. En el Sindicato de Obreros Municipales se limita el tiempo de trabajo a ocho horas diarias a los obreros sindicalizados con el objetivo de no pagar horas extras y disminuir sus ingresos económicos pese a que el Art. 44 del Código de Trabajo en su inciso i) hace una clara prohibición al empleador de sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.

Según, Lisseth Piminchumo Ganoza (2016), “elementos de protección personal (EPP) es de uso obligatorio y de responsabilidad de cada trabajador para lo cual la empresa está obligada a proporcionar gratuitamente los elementos de protección personal (EPP) apropiado a cada uno de los colaboradores correspondientes a las actividades laborales que se realizan en sus instalaciones”; según los datos obtenidos, este es otro problema que aqueja a las y los

obreros municipales, pese a que el Art 29 menciona que es obligación del empleador suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado e indumentaria para el trabajo a quienes presten sus servicios, esto con el fin de evitar accidentes laborales que pueden terminar con la vida del trabajador o decapitarlo temporal o definitivamente; sin embargo se puede observar trabajadores realizando sus labores sin la debida protección. Por otra parte, en el Sindicato de Obreros Municipales se da cambio de lugar de trabajo y actividad laboral como parte de opresión a las y los obreros sindicalizados en especial a los obreros que pertenecen a la mesa directiva como parte de una campaña de persecución con la finalidad de lograr que renuncien a defender los derechos del trabajador.

Los datos obtenidos mediante la técnica de observación determinan que otra forma de vulnerar los derechos de los trabajadores es no brindarles un lugar para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, a pesar de que se dan las disposiciones legales en el Art 42 inciso 20 que es el empleador el que debe proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo, esto no se cumple, en su lugar se ha prohibido el uso de las instalaciones para las reuniones y hasta se ha manipulado a los propietarios de otros lugares para que no alquilen al sindicato un espacio para sus reuniones.

- **Analizar la información obtenida sobre la vulneración de los derechos laborales y sus consecuencias sociales y familiares en los miembros del “Sindicato de Obreros Municipales de Loja”**

Al hablar de lo que significa el trabajo para la persona podemos decir que es lo que ha humanizado al hombre y le ha permitido desarrollarse y desplegar a plenitud sus potencialidades; el contar con un trabajo asegura la supervivencia de los individuos y de la comunidad, mediante las actividades que realiza el trabajador las sociedades se desarrollan de

forma económica. Por otro lado, la desocupación desarrolla problemas sociales como la miseria, del crimen, del deterioro moral y social, por tal razón se puede recalcar la importancia de contar con un trabajo.

La vulneración de los derechos laborales tiene un impacto negativo a nivel físico, psicológico, organizacional, social y económico Según Piñuel (2001) “este hostigamiento tiene la característica de no dejar rastro ni señales externas salvo las del deterioro psicológico progresivo de la víctima, lo que genera una gran carga emocional negativa para el trabajador al momento de exigir la reparación de los daños causados.”

En cuanto a los efectos directos sobre el trabajador, estas consecuencias negativas se pueden presentar en tres niveles: psíquico, físico o psicosomático, económico y social

En lo que respecta a la seguridad personal del trabajador el Código del Trabajo Art. 38.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, esto se refiere a todo tipo de daño que pudiere sufrir el trabajador por incumplimiento de las normativas legales, una vez analizada la literatura podemos decir que en el contexto que se realizó la investigación la vulneración de los derechos laborales en las y los obreros municipales generan condiciones negativas e influyen en la salud psíquica, física o psicosomática, económica y social de los obreros sindicalizados.

En lo relacionado con el tiempo que las y los obreros llevan laborando en el GAD Municipal la mayor proporción es el de 15 a 20 años, y siendo cinco años el menor tiempo.

En relación a los tipos de vulneración de derechos laborales las y los obreros encuestados manifiestan que se da de varias formas entre las principales tenemos: privación de sus vacaciones el 62% de los obreros han sido víctimas vulneración de este derecho y 38% de los obreros refieren que han gozado de sus vacaciones con normalidad; así mismo en cuanto a trabajos realizados los fines de semana y feriados sin su respectiva remuneración el 72 % de las y los obreros encuestados refieren que en muchas ocasiones se ven forzados a trabajar en estos tiempos sin ser reconocidos los haberes y el 28 % mencionan que no han tenido vulneración de este derecho; por otra parte el 69 % de obreros mencionan que se les ha privado de que trabajen horas extras con la finalidad de disminuir los ingresos económicos de trabajador y el 31% de obreros mencionan que no se ven perjudicados por este problemas.

Como lo manifiesta Amorós (2007) las condiciones del ambiente físico pueden ejercer efectos apreciables en el desempeño y en las actitudes del empleado, en lo concerniente al ambiente laboral se puede determinar que no es el adecuado pues la falta de indumentario bio-ergonomica dificulta el desempeño adecuado del trabajador, con respecto a esto el 81% de los 100 obreros refieren no contar con EPP (elementos de protección personal) y el 19% de obreros mencionan no tener problemas por los mismos. Y finalmente de los 100 obreros encuestados el 49% mencionan que se le cambia de lugar de trabajo y actividad en repetidas ocasiones como represalias por ser parte del Sindicato de obreros y 51% de ellos hablan de estabilidad en su lugar de trabajo y actividad.

Cabe recalcar que estos casos de cambio de lugar de trabajo y funciones se dan principalmente en los obreros que pertenecen a la mesa directiva del Sindicato de Obreros Municipales, por ser ellos los defensores de los derechos laborales.

Según Rafael Pampillón (2007) Un sindicato es una asociación permanente de trabajadores cuya finalidad es defenderlos y negociar con los empresarios sobre salarios y

otras condiciones laborales con respecto a esto, de la población investigada el 73% de señalan que en el ámbito en donde laboran se ven vulnerados sus derechos con mayor severidad por ser parte del Sindicato con la finalidad de lograr que renuncien a ser miembros del mismo, seguido de un 14% que se niega a responder la pregunta por miedo a represalias, y finalmente un 13% mencionan que el ser parte del Sindicato no le trae problemas en su ambiente laboral.

A si mismo con respecto a las satisfacciones en el lugar de trabajo el 89 % refiere que no se siente cómodo o satisfecho en el trabajo por las vulneraciones a sus derechos laborales que se dan, por otra parte, el 11% manifiestan no tener insatisfacción pese a la vulneración de sus derechos.

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría motivacional de dos factores en la que propone que la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: Estos son los llamados factores motivadores. Se describe como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados, el grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc. Con respecto a eso se puede determinar que el 98 % de los obreros mencionaron que no existe ningún tipo de motivación por lo que se sienten aislados e incluso desanimados y el 2% de los 100 obreros encuestados mencionan que si son motivados en el lugar de trabajo, con respecto a esto, Rivera (2005) menciona que “La motivación dentro del lugar de trabajo es importante y naturalmente agradable y, en un entorno laboral óptimo el trabajador tiende a ganarse el afecto de sus jefes y compañeros por su laboriosidad y buena disposición. Negarle el saludo o hacerle sentirse ignorado destroza al dependiente afectivo, lo cual explica que ésta sea una de las estrategias de acoso más frecuentes”.

Los efectos de la vulneración de los derechos laborales pueden ser muy variados y proyectarse sobre ámbitos también diferentes. Heinarsen y Hauge mencionan que, no sólo el trabajador que se convierte en víctima los sufre, sino que, a medida que el problema se va desarrollando, se evidencian problemas en la empresa y en el núcleo socio familiar del afectado. De acuerdo a las encuestas realizadas el 85 % de las y los obreros consideran que la vulneración de sus derechos repercute directamente en la relación que tiene con sus familias y el rol que tiene este en la familia refieren que el tiempo de calidad que pueden compartir con su familia se ve disminuido porque se les obliga a trabajar fines de semana y feriados, además el hecho de que se les niega sus vacaciones frustra los planes de la familia además de causar cuadros de estrés en las y los obreros lo que resulta en malas relaciones familiares.

Leymann (1996) menciona que las consecuencias del acoso laboral vertical pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos. Sus consecuencias son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo sociales decir que la vulneración de los derechos laborales repercuten directamente en las relaciones interpersonales del trabajador, con respecto a este tema del total encuestado el 81% considera que la vulneración de los derechos laborales afecta las relaciones interpersonales mientras que el 19 % consideran que sus relaciones interpersonales no se ven afectadas por la vulneración de sus derechos laborales.

Los obreros reconocen que tienen que hacer mucho esfuerzo para poder sobrellevar las diferencias con sus compañeros de trabajo.

Con respecto a las consecuencias de la vulneración de derechos laborales Piñuel y Zabala (2001), consideran que "causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de quien lo sufre" según el autor la vulneración de los derechos laborales afecta el desempeño laboral del trabajador sin embargo con este respecto el 69 % de

los obreros encuestados mencionan que su desempeño laboral no se ve afectado por la vulneración de sus derechos y el 31% considera que su desempeño laboral si es afectado por la vulneración de sus derechos laborales.

En el Sindicato de obreros Municipales estas situaciones laborales se caracterizan por los elevados costos humanos, económicos y sociales, y cuyos indicadores más relevantes se pueden concretar en los siguientes aspectos: a) una pérdida de potencial profesional para el Gobierno Autónomo Descentralizado ; b) un daño difícil de reparar en el estado de salud de las y los obreros; c) un deterioro de sus relaciones personales y familiares; d) un inmenso costo de asistencia sanitaria y de pensiones asociadas con enfermedades laborales o profesionales.

Los derechos fundamentales del trabajo son lesionados por este fenómeno social; el acoso laboral vertical, pues la persona acosadora se va a valer de todo aquello que le permita lograr su objetivo, el cual es que la víctima deje el lugar de trabajo o su cargo de responsabilidad en una organización social, y el Estado ecuatoriano tiene la obligación de velar por un ambiente laboral sanamente equilibrado.

Los objetivos planteados se corroboran cuando dan respuesta a la pregunta científica que determina ¿Cómo la vulneración de los derechos laborales de las y los obreros municipales que pertenecen al sindicato de obreros municipales de Loja afecta su desenvolvimiento laboral, social y familiar?

Con respecto al tercer objetivo específico y en base a los resultados obtenidos se planteó elaborar una propuesta que se enfoque a la mejora de las relaciones laborales entre empleador y obrero la cual abarca la creación de un espacio de mediación entre el empleador y el trabajador para generar un ambiente laboral adecuado que genere bienestar integral en el sindicalizado.

Al hablar de vulneración de derechos, también llamado acoso o maltrato laboral hacemos referencia a todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Tomando en cuenta estos aspectos el rol del Trabajador Social es fundamental dentro de las relaciones laborales pues es el intermediario entre el trabajador y el empleador, asume el rol de **Consultor-asesor-orientador**, y asesora al empleador a cerca del deber de protección y seguridad que tiene con su trabajador, tendiente a evitar que los trabajadores sufran menoscabo de su salud o integridad a causa de los riesgos del trabajo, la ocurrencia de situaciones de acoso laboral dentro de una organización debe ser evitada por el empleador. (Garzón; 2011) sostiene que quien deberá instituir mecanismos de prevención, tales como el cuidado integral de los trabajadores y el establecimiento de programas de salud ocupacional, y responder cuando se presenten daños con ocasión en el trabajo es el empleador.

Por otra parte, el Trabajador Social asesora a grupos u organizaciones a buscar alternativas que permitan satisfacer necesidades sociales básicas, orienta al trabajador sobre las condiciones de trabajo, informa acerca de las cláusulas del contrato laboral y que estas no pueden ser degradantes para el individuo, deben propiciar y mantener su dignidad, deben ser justas.

Dentro del sindicato de obreros municipales no existe una plaza de trabajo social que lleve un control exacto de los casos de vulneración de derechos laborales.

Finalmente, con el propósito de realizar un contraste de la información obtenida mediante las y los obreros y lo que mencionan las autoridades Municipales se establece un conversatorio con la representante del departamento de Talento Humano del GAD Municipal y menciona que en cuanto a la indumentaria necesaria para que los obreros realicen sus trabajos se les proporciona a tiempo adecuado sin embargo a la hora de laborar no hacen uso adecuado de los mismos. Así mismo se menciona que con respecto a brindar el tiempo de vacaciones a las y los obreros esto no se puede hacer de tiempo corrido pues es muy difícil que se cubra las actividades que realizan, pero refiere que se les facilita días libres con recargo a sus vacaciones, por otra parte con respecto a la motivación dentro del lugar de trabajo menciona la representante del departamento que en este asunto tienen falencias pues debido a falta de recursos materiales y humanos no se puede llevar a cabo.

Al referirnos al desempeño laboral de las y los obreros se menciona que estos dejan mucho que desear pues estos presentan problemas de adicciones que influyen directamente en el rendimiento laboral.

Con respecto a las funciones que desempeña el Sindicato de Obreros Municipales de Loja se menciona que este se ha convertido en un problema para los obreros y para el GAD Municipal pues lo único que mueve a sus dirigentes son los intereses económicos.

8. CONCLUSIONES

Culminada la investigación se establecen las siguientes conclusiones:

- Según refieren los encuestados en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja existe la vulneración de los derechos laborales y especialmente en las y los obreros que pertenecen a la mesa directiva del Sindicato Único de Obreros Municipales.
- La vulneración a los derechos laborales en los miembros activos del Sindicato de Obreros Municipales de Loja influye en el estado psicosocial de las y los obreros a nivel individual además de influir negativamente en sus relaciones sociales y familiares de los obreros que pertenecen al Sindicato de Obreros Municipales
- En función a la identificación de las necesidades y requerimientos de los obreros y en respuesta al tercer objetivo de la investigación se plantea una propuesta de acción social, para mejorar el estado psicosocial de las y los obreros municipales que pertenecen al Sindicato Único de Obreros Municipales.
- Finalmente, se puede notar que la intervención del Trabajador Social ante la vulneración de los derechos laborales, es fundamental, puesto que desempeña un rol protagónico en la búsqueda de alternativas de solución con miras a mejorar la calidad de vida de las y los obreros y sus familias, logrando empoderarlo en pos de búsqueda de su bienestar integral.

9. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados y según las conclusiones se considera las siguientes recomendaciones:

- A las y los Jefes departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal respetar las normativas legales estipuladas en el Código de Trabajo, y fomentar políticas que incluyan la motivación y capacitación de las y los obreros municipales encaminados a fomentar el bienestar.
- A los y las obreros, participar en las actividades desarrolladas por el Sindicato de Obreros Municipales para que, mediante la capacitación, sean ellos quienes con conocimiento de causa puedan hacer valer sus derechos laborales, tomando en cuenta que el conocimiento es poder.
- Al Sindicato de Obreros Municipales de Loja se recomienda desarrollar la propuesta de acción social en su totalidad, con el apoyo de instituciones que le permita realizar acciones preventivas en beneficio de las y los obreros municipales.
- A los señores miembros de la mesa directiva del Sindicato de Obreros Municipales de Loja se recomienda la creación de una plaza de Trabajo Social, con la finalidad de que sea este quien gestione los recursos, a su vez brinde las herramientas metodológicas a los obreros para reclamar y hacer respetar sus derechos laborales.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TITULO:

**“CREACION DEL CENTRO DE MEDIACION Y RESOLUCION DE
CONFLICTOS LABORALES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LOJA”**

Autora:

Ana Belén Castillo Quizhpe

Directora de Tesis

Licenciada. Natalia Zárate Mg. Sc

Loja- Ecuador

2019

PLAN DE ACCION SOCIAL

1. Zona actuación

SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA

2. TEMA DE INVESTIGACION: *“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA; EN EL GAD MUNICIPAL”*

3. DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA

“CREACION DEL CENTRO DE MEDIACION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN EL GAD MUNICIPAL DE LOJA”

4. NATURALEZA Y /O DESCRIPCION DEL PROYECTO:

EL presente plan de acción está orientado a fomentar el bienestar del obrero municipal mediante la participación activa de cada uno de los sindicalizados y de las instituciones y se llevara a cabo mediante la creación de un centro de mediación y resolución de conflictos institucionales, con la finalidad de instruir y mediar en los conflictos de los obreros para disminuir o terminar los casos de vulneración de derechos laborales además busca la investigación y resolución de conflictos laborales existentes. Finalmente, este plan de acción busca el involucramiento de los obreros que pertenecen al Sindicato de Obreros Municipales para así generar un bienestar integral en los mismos.

Considerando que los trabajadores son el motor de la economía de un Estado se hace necesario garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y se pretende mediante este plan de acción prevenir los casos de vulneración. Se logrará la puesta en marcha del proyecto con vinculación a instituciones públicas y privadas que harán posible la dotación de profesionales expertos en la materia.

El financiamiento de la creación del centro de mediación se hará mediante autofinanciamiento y mediante aporte patronal.

La ubicación del centro de mediación será en las instalaciones del GAD Municipal por ser responsabilidad del empleador brindar un espacio para los obreros y sus actividades.

Siendo la satisfacción laboral un punto muy importante para el Estado se da la creación del código del trabajo para garantizar los derechos del trabajador y potenciar sus capacidades organizativas. Sin embargo, la realidad de los trabajadores es muy diferente puesto que se da un sin número de vulneraciones a sus derechos laborales lo que da como resultado problemas de insatisfacción laboral, problemas de índole familiar, económico y social

5. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN

Desde principios de la humanidad se evidenciado abuso de poder y vulneración de los derechos humanos en diferentes aspectos de las relaciones humanas, un campo donde de se manifiesta la injusticia es también las instituciones públicas o privadas, donde los trabajadores son objeto de abuso por parte del empleador.

La Constitución de la República del Ecuador, determina que para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos especiales, es decir cada uno de los integrantes de una nación es objeto de tales derechos.

Por otra parte, es de suma importancia el conocimiento, interpretación y aplicación de las leyes que garantizan el buen vivir y que requiere el ser humano para una vida digna, el respeto entre los mandos que ostentan el poder, autoridades que involucran al Estado y los trabajadores que le sirven.

Actualmente los derechos al trabajo son vulnerados, provocando en el trabajador inestabilidad emocional, familiar, laboral; que afecta todo su entorno y núcleo en el que se desenvuelve.

El Estado y las personas que actúen en ejercicio de una potestad pública, están en la obligación de respetar los derechos que emanan de la Constitución y las leyes, sin embargo, es algo que no se cumple, los trabajadores son víctimas de abusos y despidos, inestabilidades que repercute en varios ámbitos, siendo los daños ocasionados incalculables por el abuso de la autoridad.

Esta propuesta se justifica por que ayudará a mejorar la relación laboral patrono-empleador dentro del GAD Municipal y los obreros que pertenecen al Sindicato de obreros municipales de Loja, produciéndose un ambiente de trabajo adecuado donde exista comunicación, comprensión y compañerismo, elementos fundamentales para el desenvolvimiento diario de las labores asignadas, dejando a un lado la arrogancia, la prepotencia y la arbitrariedad del uso de poder generado en la autoridad nominadora empleador, buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y la producción de la institución.

Además, con el desarrollo de este plan de acción se pretende fomentar la participación y el empoderamiento de las y los obreros sindicalizados para que sean ellos quienes dominen el tema de derechos laborales y sean ellos quienes los hagan respetar, y así disminuya o desaparezca el problema.

6. MARCO INSTITUCIONAL

El plan de acción se llevará a cabo en el Sindicato de Obreros Municipales de Loja que se ha tornado una organización que defiende los derechos de los trabajadores sindicalizados, que laboran en el GAD Municipal de Loja, basándose en el respeto y solidaridad.

Historia

El Sindicato de Obreros Municipales de Loja tiene una larga y compleja historia de lucha, la cual estaba marcada por una serie de atropellos a los derechos de los trabajadores, es así que el señor Polívio Gómez, Jaime Erazo Alulima deciden crear en la ciudad de Loja la primera Asociación de Trabajadores, en la cual se unieron los cinco sindicatos existentes en el Municipio, no obstante en el año 1994 se realizó una nueva protesta de los trabajadores con el apoyo del Sr. Emilio Cuenca y el Lic. Manuel Benítez contra el Alcalde de Loja, el cual se vio en la obligación de viajar hacia la ciudad de Quito para tener una conversación con el presidente del Ecuador y exponerle la problemática que se estaba presentando con los trabajadores.

En el año 1996 el Sr. Jaime Erazo ocupó el cargo de secretario general del Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, el cual era encargado de fiscalizar los cinco departamentos que existían entre ellos el departamento de higiene, obras públicas, parques y jardines y equipo mecanizado, en aquellos tiempos los trabajadores hacían diversas protestas contra el alcalde para ser escuchados y defender sus derechos e intereses siendo así víctimas de una cruel represión, y sin tener ninguna solución se llegó al punto de que el derecho de huelga se convirtió en inexistente.

Tras varias protestas el día 28 de marzo de 1998, se constituye el Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, como uno solo, dicha organización jurídica fue reconocida por el

Estado, esta organización se creó para coadyuvar con la dirigencia sindical fortaleciendo la conciencia de la clase obrera y así destacar la urgencia impostergable de restablecer la unidad en una organización sindical, el mismo año fue designado secretario general del sindicato el Sr. Luis González (operador del municipio), permitiendo el fortalecimiento del sindicato con la unión de 300 socios y así hacer frente ante cualquier problema que se les presente.

Durante el periodo de alcaldía del Dr. Jorge Bailón existió menos persecución a los sindicalistas, ya que el alcalde ofreció respaldar a los sindicatos pues tenían más oportunidades de empleo, con el ofrecimiento al señor Luis Collaguazo, trabajador de Municipio de Loja y secretario general del sindicato, a dar nombramiento a los socios que lleven 6 años de servicio en el GAD lo cual motivo a que cada vez se vayan uniendo más personas al sindicato y así crezca la organización, también se contrató los servicios de un asesor jurídico para que los guíe en los momentos difíciles de lucha contra los atropellos por parte del Alcalde de Loja hacia los socios.

i. Principios

El Sindicato de Obreros Municipales de Loja es una organización que defiende los derechos de los trabajadores, basándose en el respeto y solidaridad.

ii. VALORES

- Solidaridad,
- Respeto
- Liderazgo

- Lealtad
- Honestidad
- Trabajo en equipo.

7. OBJETIVOS

Objetivo General:

Crear un centro de mediación y resolución de conflictos laborales institucionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, para mejorar las relaciones laborales.

Objetivos específicos:

- Disminuir el índice de vulneración de derechos laborales y sus consecuencias psicosociales.
- Socializar y capacitar acerca de derechos laborales y las normativas legales que regulan las relaciones obrero- empleador.
- Realizar actividades encaminadas a fomentar el empoderamiento de las y los obreros sindicalizados para que ellos hagan respetar sus derechos laborales.

8. METAS

- Centro de mediación creado y operando.
- El 75 % de las y los obreros convocados a las diferentes actividades empoderados y capacitados de sus deberes y derechos.

9. BENEFICIARIOS

Cuadro N° 4 Matriz de beneficiarios

DIRECTOS	INDIRECTOS
GAD Municipal de Loja	Universidad Nacional de Loja
Obreros municipales sindicalizados	
Familias de las y los obreros	Obreros Municipales no sindicalizados.
Ciudadanía Lojana	

10. LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL

DIRECCIÓN: Calle Bolívar entre José Antonio y Colon.

SECRETARIO GENERAL: Sr. Christian Vicente Cango

POBLACION: 862

11. ESPECIFICACION DE LAS ACTIVIDADES

- Planificar reuniones con las y los obreros miembros del Sindicato de Obreros Municipales para dar a conocer la propuesta y las diferentes actividades.
- Talleres jurídicos-sociales que permitan dar a conocer al trabajador las normativas legales que los ampara y que es la vulneración de derechos y cuáles son sus consecuencias psicológicas, sociales, económicas y familiares.
- Seguimiento y resolución de los conflictos laborales existentes para lograr el bienestar integral del trabajador.
- Talleres sobre el ambiente laboral incluido un socio drama.

12. PLAZOS Y CALENDARIOS

Cuadro N° 5 plazos y calendarios

Actividad	Objetivo	Tareas	Participantes	Tiempo	Responsables	Recursos
Reunión con las y los obreros miembros del Sindicato de Obreros Municipales	Socializar la propuesta de intervención social	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los facilitadores. • Presentación del material audiovisual sobre el tema planteado • Establecer acuerdos y compromisos para la participación. 	Obreros municipales	Junio 2019	Secretario General Pasantes de la carrera de trabajo Social y derecho	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafos • Infocus • Computadora • Flash Memori
Tiempo 2 Horas						
Charlas jurídicas-sociales	Fomentar el desarrollo de habilidades y destrezas en las y los obrero para que puedan hacer validos sus derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas que orienten al trabajador sobre el Código de trabajo. • Red de contenidos para conocer las consecuencias de la vulneración de derechos laborales. 	Obreros sindicalizados	Julio 2019	Pasante de Trabajo Social Profesionales y estudiantes de la carrera de derecho de la UNL.	<ul style="list-style-type: none"> • Infocus • Computadora • Flash Memori
Tiempo 40 Horas						
Seguimiento y resolución de los conflictos	Empoderar a las	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas al lugar de trabajo 	Obreros	Junio –	Pasantes Profesionales Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Cuaderno de campo

laborales	y los obreros para que exijan sus derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de casos existentes 	Pasantes técnicos y	Diciembre. 2019		<ul style="list-style-type: none"> • Grabadora • Papel
Tiempo 60 horas						
Talleres sobre el ambiente laboral saludable	Orientar al obrero sobre el tema	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas para concientizar a las y los obreros sobre la importancia de un ambiente laboral adecuado. • Actividad (Emociones en marcha) en donde el trabajador pueda participar activamente en el tema de ambiente laboral. • Sociodrama sobre calidad de vida del trabajador 	Obreros municipales pertenecientes al Sindicato de Obreros Municipales.	Agosto-Diciembre 2019	Pasantes Profesionales Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Infocus • Computador a • Flash Memori
Tiempo 40 Horas						

13. COSTOS Y FINANCIAMIENTOS

Cuadro N° 6. Matriz de costos y financiamiento

DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD	V/UNITARIO	TOTAL	FUENTES DE FINANCIAMIENTO		
					UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	GAD MUNICIPAL	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA
RECURSOS HUMANOS							
TRABAJO SOCIAL EJECUTOR	Meses	7	\$ 300.00	\$ 2,100	X		
LABORALISTA JURIDICO-LABORAL	Meses	3	\$ 300.00	\$ 900	X	X	
PSICOLOGO MOTIVADOR	Horas	12	\$ 50	\$ 600	X		
SUBTOTAL				\$ 3,600			
MATERIALES ELECTRONICOS							
CAMARA SONNY		1	\$ 400.00	\$ 400.00			X
COMPUTADORA DELL		1	\$ 800.00	\$ 800.00			X
IMPRESORA HP		1	\$ 400.00	\$ 400.00			X
INFOCUS SONNY		1	\$ 800.00	\$ 800.00			X
SUBTOTAL				\$ 2,400			
MATERIALES DE OFICINA							
TRIPTICOS	CAJA	800	0.50	400.00	X		
TARJETAS DE SOLAPA	CAJA	800	0.50	400.00	X		
MARCADORES Y ESFEROS	CAJA	800	0.25	200.00	X		
RESMA DE PAPEL	RESMA	6	3.00	18.00	X		
SUBTOTAL				1,018			
OTROS GASTOS							
MOVILIZACION	DIAS	500	1,20	600.00		X	X
REFRIGERIOS		800	1,00	800.00		X	X
LOCAL DE REUNIONES	HORAS	24	50.00	1,200.00		X	X
TOTAL				2,600.00	100.00		
TOTAL :				9,618.00			

Cabe recalcar que la presente propuesta deberá estar financiada principalmente por el GAD Municipal por ser el responsable de generar un ambiente laboral adecuado, además se propone que el Sindicato de Obreros Municipales de Loja gestione recursos que contribuyan al cumplimiento de las actividades y finalmente la Universidad Nacional de Loja hará su aporte con estudiantes a través de supervisión de docentes de las carreras de Derecho, de Trabajo Social y Psicología; para que ellos orienten a las y los obreros municipales.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Alayon, N. (1987). *Definiendo al Trabajo Social* . Buenos Aires : LITODAR .
- Ander-Egg. (2009). *Diccionario de Trabajo Social* . Argentina : Editorial Brujas
- Ander-Egg, E. (1984). *¿Que es el Trabajo Social?* (Vol. 3). Buenos Aires, Argentina : HVMANITAS.
- Ander-Egg, E. (2014). *Diccionario de Trabajo Social*. Buenos Aires: Lumen.
- Ander-Egg, E. (2017). *Diccionario de Trabajo Social* . Bogota : Colombia. Ltda.
- Arellano, E. i. (2015). *Investigacion Cientifica* . Loja : PIXELES.
- Arroyo, C. L. (2014). El derecho del trabajo en Peru y su proceso de constitucionalizacion. . *THEMIS*, 222.
- Badia, R. (2015). *Salud Ocupacional y Riezgo Laboral*. Panama.
- Barahona, M. J. (2016). *El Trabajo Social: Una Disciplina y Profesion a la Luz de la Historia*. Madrid: Departamento de Estudios e Imagen Corporativa. UCM.
- Blancas Aviles, R., & Jurado Cobos , G. (2015). *El rol de la Orientacion Laboral en el ambito del Trabajo Social*. Malaga : IMFE Ayto.
- Cabanellas de Torres, G. (1990). *Diccionario Juridico de derecho usual*. Buenos Aires: Ediciones Colihue.
- CASAS, B. (2005). *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. Rio de Janeiro.
- Cevallos Vàsquez , M. E. (1998). *Legislacion Laboral*. . Loja: UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA .
- De los Ríos Castiblanco, J. C., Aguirre Espinosa, J. E., & Macías Maury, V. (24 de septiembre de 2017). *Dialnet* . Obtenido de Dialnet : <http://www.corteconstitucional>.
- DefinicionABC. (28 de mayo de 2014). *Definicionabc*. Obtenido de Definicionabc: <https://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php>

- Duran, M. A. (2001). *El Síndrome de Burnout en el ámbito educativo* . Cali .
- EcuRed. (Martes 22 de agosto de 2017). *Desempeño laboral*. Obtenido de EcuRed: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Ediciones, y. P. (13 de Julio de 2011). *www.lexis.com.ec*. Obtenido de *www.lexis.com.ec*: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Figueroa, A. J. (14 de marzo de 2008). *versión On-line ISSN 0718-2376*. Recuperado el 2007, de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>.
- Hernandez Zamora, G. &. (2004). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 223-236.
- <https://prezi.com/yp1i6y3u1w4-/metodo-cientifico-y-sus-pasos/>. (octubre 2016). *Guía metodológica de la investigación*.
- Marcela, P. (2016). *Dirección de desarrollo y talento humano en salud*. Asuncion.
- MENDOZA, L. R. (2012). *DERECHO LABORAL* . MEXICO : RED TERCER MILENIO
- Nobrega, N. d. (06 de Diciembre de 2016). *Acoso Laboral* . Obtenido de HOY APRENDI : <https://www.hoyaprendi.com/relaciones-sociales/como-reconozco-si-soy-victima-de-acoso-laboral/>
- OIT. (2007). *Tiempo de trabajo decente. El equi libro entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo .
- OMS. (2016). *Genero, igualdad y derechos humanos*. Ginebra .
- Paravik, B. y. (2006). *Promoción de la salud y un Entorno Laboral Saludable*. Janeiro.
- Patlán Pérez, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. *Ciencias ergo sum* , 123-128.

- Quinde Quinde, M., & Vega Carrion, D. (16 de agosto de 2018). *Universidad de guayaquil*. Obtenido de Repositorio Nacional en Ciencia y Tecnologia: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/29205>
- Ramones, B. A. (julio 2014). *Fluctuacion de la motivacion autodeterminada en atletas mexicanos*. Mexico DF: Universidad Autonoma de Nuevo Leon. .
- Raya Diez , E., & Caporros Civera, N. (23 de marzo de 2006). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. Pamplona., Pamplona , España .
- Reyes Mendoza , L. (2014). *Derecho Laboral*. Mexico: Eduardo Durán Valdivieso.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral* . Mexico .
- Robayo, C. (1980). *Introduccion al Trabajo Social*. Quito: Edicion del Autor.
- Robayo, G. K. (2016). *El Derecho Laboral en el Ecuador*. Quito .
- Roberto, B. (2015). Panama .
- Rodriguez, M. A. (9 de enero de 2016). *WorkMeter*. Obtenido de WorkMeter: <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>
- Salas, J. w. (2010). *LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA VISTA POR LOS TRABAJADORES*. Quito : Editorial juridica del Ecuador.
- SILEC , P. (26 de Septiembre de 2012). *Lexis*. Obtenido de Lexis: https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2903501/I.2+Base_Legal+Codigo+de+Trabajo.pdf?version=1.0
- UNIVERSO, E. (20 de Mayo de 2014). Violacion regular a derechos laborales en pais. *Violacion regular a derechos laborales en pais.*, pág. 3.
- Valdivia, R. A. (2018). *Derechos Fundamentales de la persona en la relacion de trabajo* . Arequipa : UASF.

- Vasquez, J. R. (2008). *Observaciones al proyecto de La Ley General del Trabajo*.
Lima : Soluciones Gráficas B y R E.I.R.L.
- Vatsa. (2013). Review of job satisfaction theories. *International Journal of Educational Administration*, 95-106.

11. ANEXOS

Anexo 1 Modelo de encuesta a los obreros municipales de diferentes departamentos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
“SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA”

1. Departamento al que pertenece.

.....

2. Tiempo que trabaja en el GAD Municipal del Cantón Loja

3. ¿Ha sido usted víctima de vulneración de derechos laborales?

Si ()

No ()

4. Qué tipo de vulneración a sus derechos laborales se han dado dentro del desempeño de sus funciones.

a. Privación de sus vacaciones. ()

b. Trabajar fines de semana y feriados sin sus respectiva remuneración ()

c. Privación de horas extras con la finalidad de perjudicar económicamente ()

d. Falta de materiales e insumos bio-ergonómicos para el desempeño de sus actividades ()

e. Cambio frecuente de lugar de trabajo y de actividad. ()

5. ¿Considera Usted que por ser miembro activo del Sindicato de Obreros Municipales de Loja se vulneran más sus derechos? Explique.

.....

6. ¿Se siente usted cómodo o satisfecho al realizar las actividades en su puesto de trabajo?

.....

7. ¿Considera usted que existe motivación dentro del trabajo por parte del empleador?

Si ()

No ()

.....

8. ¿Sus relaciones familiares se ven afectadas por la vulneración de derechos laborales en el GAD Municipal?

Si ()

No ()

Explique.....

9. ¿Sus relaciones interpersonales se ven afectadas al ser vulnerados sus derechos?

Si ()

No ()

.....

10. ¿La vulneración de sus derechos laborales afecta su desempeño laboral?

Si ()

No ()

Explique.....

Anexo 3. Memoria fotográfica:



Figura N° 1
Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.
Elaborado: Ana Belén Castillo -2018

Asistencia a la Asamblea General. Con el Señor Christian Cango Secretario General del Sindicato de Obreros Municipales de Loja.



Figura N° 2
Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.
Elaborado: Ana Belén Castillo -2018

Asistencia a una Asamblea General como parte del involucramiento en las actividades del Sindicato.



Figura N° 3
Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.
Elaborado: Ana Belén Castillo -2018

Aplicación de encuestas a los miembros activos del sindicato.

Aplicación de Encuestas y Entrevistas



Aplicación de encuestas a un obrero que labora en el Zoológico Orillas del Zamora.

Figura N° 4

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.
Elaborado: Ana Belén Castillo -2018



Aplicación de encuestas a un obrero que labora en el Parque Pucara

Figura N° 5

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.
Elaborado: Ana Belén Castillo -2018



Entrevista realizada a un obrero que pertenece al departamento de UMAPAL y miembro de la Mesa Directiva

Figura N° 6

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.
Elaborado: Ana Belén Castillo -2018

Exposición de los Grupos Focales



Exposición de los temas en los grupos focales realizados con los obreros miembros de la mesa directiva.

Figura N° 7

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.

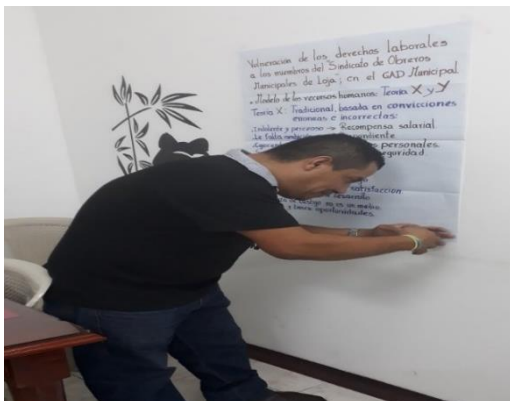
Elaborado: Ana Belén Castillo -2018



Con los miembros de la mesa directiva luego de los grupos focales.

Figura N° 8

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.



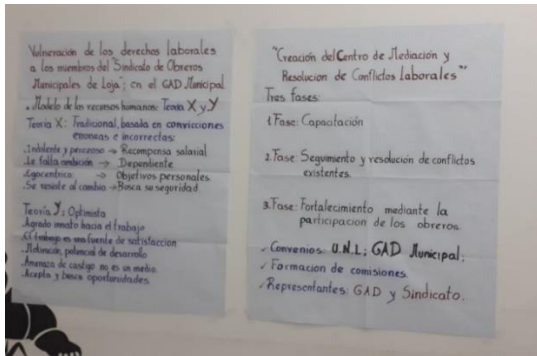
Preparación del material que se usará en el primer grupo focal, apoyo de los trabajadores.

Figura N° 9

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo -2018

Material utilizado en la exposición de los Grupos Focales



Papelografos utilizado como material de apoyo para la exposicion de los grupos focales con los obreros miembros d de la mesa directiva.

Figura N° 10

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo -2018

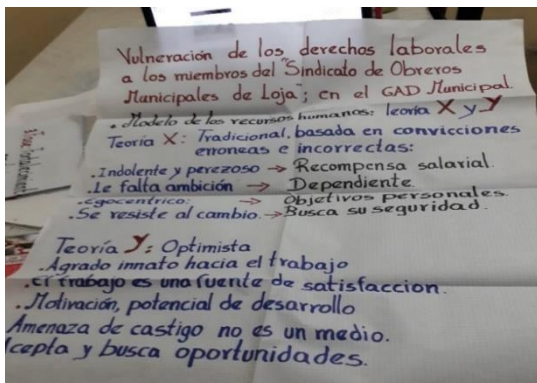
NOMBRES Y APELLIDOS	NÚMERO DE CEEGA	FICHA	ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	FIRMA
Daniel Navas	1012001		Secretario	[Firma]
Diego del Olvido	1012002		Nada	[Firma]
Bruno Sanchez	1012003		Asesor	[Firma]
Efraim Lopez	1012004		Jefe	[Firma]
Andrea Lopez	1012005		Supervisor	[Firma]
Oscar Fernandez	1012006		Tecnico	[Firma]
Byron Velaz	1012007		Operario	[Firma]
Juan Carlos Alvarez				[Firma]

Registro de asistencia para los obreros miembros de la mesa directiva asistentes a los grupos focales.

Figura N° 11

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo -2018



Material de apoyo utilizado para la exposicion del tema "Ambiente Laboral Adecuado" para las y los obreros de la mesa directiva.

Figura N° 12

Fuente: Sindicato de Obreros Municipales.

Elaborado: Ana Belén Castillo -2018

Anexo 4 ficha para guía de observación

Observador: _____

Obrero: _____

Fecha: _____

Departamento al que pertenece: _____

	SI	NO
Las condiciones de trabajo son adecuadas		
Los trabajadores se sienten cómodos con el ambiente de trabajo		
Se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo		
Existe comunicación fluida dentro del equipo de trabajo		
Implementos de trabajo en buen estado		
Respeto a las normas sobre los estándares ergonómicos.		
El jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo		
El jefe valora los altos niveles de desempeño		
Los miembros de la empresa se muestran motivados		
Se promueve al trabajador de acuerdo a su buen desempeño		
Los trabajadores se muestran comprometidos con la empresa		
Existe sentido de pertenencia		
Buen trato con los usuarios del servicio		

Anexo 5 Programación de los grupos focales.

Guía de temas para grupo de enfoque de los miembros del “Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja”.

Se realiza un detalle de los temas que se abarcarán de manera general con los sindicalizados al momento de trabajar en los grupos focales.

Momentos	Número de sesiones	Número de participantes	Temas
1	1	10 obreros municipales	Concienciación sobre los derechos laborales y como se vulneran,
2	1	10 obreros municipales	Que es y como beneficia un ambiente laboral adecuado
3	1	10 obreros municipales	Generar una propuesta social encaminada a mejorar el ambiente de trabajo de las y los obreros municipales.

ANEXO 6. PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LOS
MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE
LOJA; EN EL GAD MUNICIPAL”

*Proyecto de investigación previo
a optar el grado de licenciatura en
trabajo social.*

NOMBRE:

ANA BELÉN CASTILLO QUIZHPE

LOJA – ECUADOR

2018

1. TEMA.

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA; EN EL GAD MUNICIPAL”

2. PROBLEMATIZACIÓN.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación.

La vulneración de los derechos laborales es un problema que se presenta con mucha frecuencia dentro de las relaciones laborales dando un tinte de ventaja al empleador por ser

quien tiene el poder económico y dejando al trabajador como la parte más débil lo que ocasiona problemas económicos, físicos y sociales en el mismo.

En opinión de Libia Reyes Mendoza “El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social.

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio. Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”. (Reyes, 2012)

Sin embargo, en el Ecuador, pese a la existencia de leyes que amparan al trabajador el artículo del diario el universo del día martes 20 de mayo del 2014 menciona; “Ecuador está entre los países del mundo donde de manera regular se violan los derechos de los trabajadores, según un reciente estudio realizado por la Confederación Sindical Internacional

(CSI).

El informe no especifica los detalles por país; solo indica que la clasificación 3 significa que “el gobierno y/o las empresas interfieren de manera regular en los derechos laborales colectivos o fracasan en el cumplimiento cabal de estos aspectos. Hay deficiencias en las leyes y/o ciertas prácticas permiten que algunas violaciones sean regulares”. (UNIVERSO, 2014)

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Loja las y los obreros se encuentran amparados por el código de trabajo, no obstante en la práctica, al momento de querer hacer uso de sus derechos laborales las y los trabajadores se encuentran con un escenario de explotación y vulneración de sus derechos que por ley le corresponden, y como resultado sus desenvolvimiento laboral se ve perjudicado, sus relaciones interpersonales se deterioran, e incluso su salud se ve afectada por el estrés laboral, y por otra parte deterioran sus relaciones familiares.

De acuerdo al sondeo realizado en el “Sindicato de Obreros Municipales de Loja” a través de la observación directa, entrevistas y encuestas se evidencia vulneración de los derechos tales como: privarles de sus vacaciones; horas extras sin su respectiva remuneración, cambiar de lugar de trabajo arbitrariamente, cambiar la naturaleza del trabajo que está estipulada en su contrato, obligarlos a trabajar sábados, domingos y feriados sin ser remunerados, falta de estabilidad laboral y no brindar a los obreros los implementos de bioseguridad.

Los casos de vulneraciones de sus derechos son con mayor recurrencia y severidad a los obreros que pertenecen a la mesa directiva del Sindicato, y tiene consecuencias a nivel personal pues afecta su correcto desenvolvimiento laboral provocando estrés en su trabajo,

que redundan en enfermedades relacionadas con este, por otra parte, genera malas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo creando un ambiente de competencia y celos.

En el aspecto familiar la vulneración de los derechos laborales de las y los obreros municipales tiene como resultado que sus relaciones familiares se vean perjudicadas pues los horarios extendidos, el cambio de lugar de trabajo hace que el trabajador este menos tiempo con sus familias.

Finalmente en lo económico el obrero municipal; se ven perjudicados por que la vulneración de sus derechos trae consigo la disminución de recursos económicos que este puede traer a su hogar que es necesario para satisfacer las necesidades básicas de la familia.

¿CÓMO LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS Y LOS OBREROS MUNICIPALES QUE PERTENECEN AL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA AFECTAN SU DESENVOLVIMIENTO LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR?

3. JUSTIFICACION.

En el ámbito académico el presente proyecto de investigación se justifica porque la ley orgánica de educación superior en su artículo 144 estipula que para la obtención del título profesional de tercer nivel los estudiantes deben realizar una Tesis de grado orientada a ejercitarse en la investigación con pertinencia a la disciplina en la que obtendrá el grado; la carrera de Trabajo social dentro del desarrollo de la malla curricular concierne la elaboración del proyecto de investigación como el requisito primordial para la obtención del título en Licenciatura en Trabajo Social.

Como futura profesional en Trabajo Social la investigación permitirá a través de los conocimientos obtenidos durante el proceso de aprendizaje conocer la realidad de las y los

obreros municipales y cómo esta vulneración de sus derechos afecta en su vida cotidiana y permitirá plantear posibles soluciones.

Esta investigación pretende ser un aporte con objetivo de concientizar acerca del como la vulneración de los derechos laborales crea una disfunción en las relaciones interpersonales en las y los obreros municipales y se pretende investigar y describir las consecuencias de esta problemática y la búsqueda de posibles soluciones mediante la propuesta enfocada a mejorar la relación empleador-trabajador lo que resultara en el mejoramiento de la calidad de vida de las y los obreros.

Por otra parte, la vulneración de los derechos como trabajadores, en las y los obreros municipales trae consigo enfermedades relacionadas con el estrés laboral lo que redunde en la disminución del desempeño correcto en sus labores cotidianas debido a esto se hace necesario que la investigación ofrezca técnicas para que conozcan sus derechos y puedan reclamarlos.

Al momento de realizar la propuesta de investigación dentro del sindicato se direcciona a la generación de un ambiente laboral idóneo que redunde en que el obrero oferte servicios de calidad a los usuarios de la institución.

El trabajo servirá como fuente de información para futuras investigaciones relacionada con la vulneración de los derechos la misma que reposará en la biblioteca de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa.

4. OBJETIVOS

a. Objetivo General:

Identificar los tipos de vulneración de los derechos laborales de las personas que forman parte del Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, y cómo

afectan su desenvolvimiento laboral, social y familiar, para proponer una alternativa de cambio.

b. Objetivos Específicos:

- Realizar un diagnóstico situacional en el Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, sobre la vulneración de los derechos laborales en los miembros del sindicato.
- Analizar la información obtenida sobre la vulneración de los derechos laborales y sus consecuencias socio-económicas en el “Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja”
- Elaborar una propuesta que se enfoque a la mejora de las relaciones laborales entre empleador y obrero la cual abarca la creación de un espacio de mediación entre el empleador y el trabajador para generar un ambiente laboral adecuado que genere bienestar integral en el sindicalizado.

5. MARCO TEORICO

5.1 MARCO CONCEPTUAL:

5.1.1 Entorno Laboral Saludable

Espacio Físico de trabajo y Medio Psicosocial

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su

propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (CASAS, 2005)

Espacio Físico: Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son:

- Puestos de trabajo
- Características ambientales como: el frío, calor, ruido e iluminación.

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

El lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas, por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables. La OMS y OPS explica que la promoción de la salud incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

El entorno laboral saludable constituye un ámbito prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. Este constituye un bien que potenciará el desarrollo de personas, comunidades y países, constituyéndose en un elemento central de la calidad de vida general. Para que exista un entorno laboral saludable, éste debe tener las siguientes características: promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales interesados en la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener la

salud y el bienestar de los trabajadores; y la realización de procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores. Un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, la calidad de vida de toda la población. (Paravik, 2006)

Medio Psicosocial: El entorno Psico-social hoy en día constituye un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores tanto internos como externos y particularmente el comportamiento de la demanda, un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituye el primer factor en el marco de inseguridad, que afecta el colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo, lo que genera:

- Cuadros de estrés
- Riesgos en la salud física y mental
- Crecientes grados de insatisfacción laboral, que inciden en un ambiente laboral no saludable.

Los problemas psicosociales en un individuo no son, solo una dificultad para el individuo o trabajador, sino que también cobran importancia desde el punto de vista de macroeconomía y del bienestar de los trabajadores, además de adquirir una importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales.

La sobrecarga de trabajo, la ausencia de descansos, largas horas de trabajo, tareas rutinarias con escaso significado y la no utilización de las habilidades del trabajador son algunas de las características del diseño de la tarea que mayores niveles de estrés generan en el trabajador. Se deben tener medidas de intervención por el empleador para ejecutar planes de acción encaminados a prevenir los riesgos psicosociales en sus trabajadores y adoptar medidas de escucha de jefe a empleado con el fin de aumentar la seguridad en el individuo y la confianza hacia su trabajo o labor ejecutada. Teniendo en cuenta que el estrés es uno de los factores que influye principalmente en el medio psicosocial del trabajador definido como: “El proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en que se desarrolla”. Un trabajador que se encuentre estresado suele:

- Enfermarse con más frecuencia
- Tener poca o ninguna motivación
- Ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve.

5.1.2 Modelo De Herzberg:

La Teoría Motivacional de los Dos Factores:

Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el homo-faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

1. Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus

superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.

2. Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Recomendación de Herzberg:

Para utilizar la Teoría de los dos factores en el lugar de trabajo, Herzberg recomendó un proceso de dos etapas.

1. El empleador debe tratar de eliminar situaciones que ocasionan insatisfacción
2. Una vez que existe un estado de no satisfacción, tratar de mejorar aún más la motivación por medio de factores higiénicos es un desperdicio de tiempo. En este

punto, se deberían aumentar las oportunidades de logro, reconocimiento, responsabilidad, avance y crecimiento.

Si se quiere motivar a la gente en su trabajo, Herzberg sugiere enfatizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento. Según Herzberg (Marcela P. , 2016)

Un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos simples, es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ámbito laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores como entre éstos y la parte empresarial.

Entre los componentes subjetivos tenemos las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores. Esta subjetividad y la suma de variables objetivas existentes determinarán las respuestas que darán las personas cuando son consultadas por aspectos de su trabajo. Sus respuestas tienen que ver con la percepción sobre estas variables, que es el resultado de una ecuación personal sobre estas características subjetivas y objetivas del trabajo. Las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos y proyectos personales.

5.1.3 Riesgo laboral

Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional. Pueden identificarse

riesgos laborales relacionados globalmente con el trabajo en general, y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción. Clasificación de riesgos:

Riesgos del ambiente o microclima de trabajo. Conjunto de factores presentes en cualquier medio en el que se encuentre el hombre, por ejemplo, iluminación, ventilación, ruido, humedad, temperatura. Cada uno posee valores mínimos y máximos dentro de los cuales el trabajador puede laborar sin que ocurra deterioro de la salud.

Hay otros factores de riesgo propios de la inestabilidad laboral, que conduce a situaciones de estrés; el trabajador debe enfrentar la posibilidad de perder el empleo y convertirse en población desempleada o subempleada. Esta condición favorece la existencia de las “enfermedades de la desocupación”, o lo que se ha dado en llamar enfermedades ocupacionales de la población que no tiene trabajo. Estas pueden revestir mayor gravedad debido al fuerte contexto psicosocioeconómico en que están inmersas. (Badia, 2015)

Síndrome del Burnout: “Estar quemado” es un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y escasa realización personal que puede darse entre individuos que de alguna manera trabajan con personas; este síndrome puede llevar a un deterioro en la calidad de la asistencia y/o de los servicios proporcionados. Es importante en su relación con disfunciones laborales tales como la rotación y el absentismo, y con disfunciones personales tales como cansancio físico, insomnio, aumento del consumo de alcohol y drogas, problemas familiares y de pareja. En definitiva, el síndrome de “quemarse” es una respuesta inadecuada a un estrés crónico.

Entre las consecuencias del “estar quemado” encontramos distintos tipos de problemas: interpersonales, donde sufren deterioro la vida social y familiar; problemas individuales, donde destacan los trastornos físicos (dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, taquicardias, etc.) y los trastornos psicológicos (ansiedad, depresión, agresividad, hostilidad,

etc.) y conductuales, con problemas que afectan al rendimiento laboral (absentismo, retrasos, deterioro de la calidad, deterioro de la cantidad, etc.) y a aspectos personales como el posible consumo de sustancias. (Hernandez Zamora, 2004)

Equilibrio entre el rol de trabajador y rol de miembro de una familia:

Marks & MacDermid (2012) definen el equilibrio trabajo-familia, como la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos. Por otra parte, Kirchmeyer (2010) considera el equilibrio como la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales energía, tiempo y el compromiso para distribuir bien en todos los dominios. Similar concepción, presenta Clark (2000) quien define el equilibrio como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en el trabajo como con la familia, con un conflicto mínimo de roles. Finalmente, Greenhaus, Collins y Shaw (2003), en un intento por operacionalizar el concepto de equilibrio trabajo-familia, establecen que para lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, se necesita lograr el ajuste y equilibrio en tres componentes: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares); niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y lograr un equilibrio en la satisfacción (similar nivel de satisfacción en ambos dominios). (Figuroa, 2008)

5.2 MARCO REFERENCIAL

5.2.1 Historia

El Sindicato de Obreros Municipales de Loja tiene una larga y compleja historia de lucha, la cual estaba marcada por una serie de atropellos a los derechos de los trabajadores, es así que el señor Polívio Gómez, Jaime Erazo Alulima deciden crear en la ciudad de Loja la

primera Asociación de Trabajadores, en la cual se unieron los cinco sindicatos existentes en el Municipio, no obstante en el año 1994 se realizó una nueva protesta de los trabajadores con el apoyo del Sr. Emilio Cuenca y el Lic. Manuel Benítez contra el Alcalde de Loja, el cual se vio en la obligación de viajar hacia la ciudad de Quito para tener una conversación con el presidente del Ecuador y exponerle la problemática que se estaba presentando con los trabajadores.

En el año 1996 el Sr. Jaime Erazo ocupó el cargo de secretario general del Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, el cual era encargado de fiscalizar los cinco departamentos que existían entre ellos el departamento de higiene, obras públicas, parques y jardines y equipo mecanizado, en aquellos tiempos los trabajadores hacían varias protestas contra el alcalde para ser escuchados y defender sus derechos e intereses siendo así víctimas de una cruel represión, y sin tener ninguna solución se llegó al punto de que el derecho de huelga se convirtió en inexistente.

Tras varias protestas el día 28 de marzo de 1998, se constituye el Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja, como uno solo, dicha organización jurídica fue reconocida por el Estado, esta organización se creó para coadyuvar con la dirigencia sindical fortaleciendo la conciencia de la clase obrera y así destacar la urgencia impostergable de restablecer la unidad en una organización sindical, el mismo año fue designado secretario general del sindicato el Sr. Luis González (operador del municipio), permitiendo el fortalecimiento del sindicato con la unión de 300 socios y así hacer frente ante cualquier problema que se les presente.

Conforme pasaba el tiempo, en el periodo de alcaldía del Dr. Jorge Bailón existió menos persecución a los sindicalistas, ya que el alcalde ofreció respaldar a los sindicatos pues tenían más oportunidades de empleo, el señor Luis Collaguazo, trabajador de Municipio de Loja y

secretario general del sindicato, ofreció dar nombramiento a los socios que llevaban 6 años de servicio lo cual motivo a que cada vez se vayan uniendo más personas al sindicato y así crezca la organización cada vez más, también se contrató los servicios de un asesor jurídico para que los guíe en los momentos difíciles de lucha contra los atropellos por parte del Alcalde de Loja hacia los socios.

5.2.2 Principios

El Sindicato de Obreros Municipales de Loja es una organización que defiende los derechos de los trabajadores, basándose en el respeto y solidaridad.

5.2.3 VALORES

Solidaridad, respeto, liderazgo, lealtad, honestidad, trabajo en equipo.

6. METODOLOGIA.

En el proyecto se utilizará los siguientes materiales, métodos y técnicas.

6.1. MATERIALES:

Computadora, impresora, dispositivo móvil, grabadora, cámara fotográfica, hojas de papel bond, esferográficos, lápiz, carpeta, cuaderno de campo.

6.2. METODOS:

El proyecto de investigación se basará en métodos científicos que resultaran útiles para validar el conocimiento adquirido durante todo el proceso de forma organizada y sistemática.

6.2.1 Método Científico: El método científico es el procedimiento mediante el cual se puede alcanzar un conocimiento objetivo de la realidad, tratando de dar respuesta a las interrogantes acerca de los sucesos estudiados. Por lo tanto, será útil en esta investigación por

que permitirá comprobar la veracidad y la factibilidad del conocimiento adquirido respecto a la problemática objeto de estudio, haciendo posible su validez científica; con el apoyo de métodos auxiliares como el inductivo-deductivo, analítico-sintético, útiles para sistematizar los productos de la investigación.

6.2.1.1 Método Inductivo: El método inductivo es un proceso que parte del estudio de casos o hechos singulares para llegar a principios generales. Lo que implica pasar de un nivel de observación y experimentación a un sustento científico de categoría o sea a la formulación de leyes o teorías. Por lo tanto, en el proyecto de investigación este método será útil porque permitirá familiarizarse con el objeto de estudio, y partirá de la inserción en el Sindicato, además lo que se observe contrastarlo con las normas y reglamentos.

6.2.1.2 Método Deductivo: El método deductivo consiste en partir de una teoría general para explicar hechos o fenómenos particulares. En la investigación se lo utilizara porque partiremos de casos de vulneración de derechos colectivos y sus afectaciones para realizar un análisis de casos particulares.

6.2.1.3 Método Analítico: Proceso cognoscitivo, que descompone un objeto en partes para estudiarlas en forma aislada.

En el proceso del proyecto de investigación este método se lo empleará para poder conocer las consecuencias que tiene la vulneración de los derechos laborales y analizar, los casos particulares y su incidencia dentro del escenario a investigar.

6.2.1.4 Método Descriptivo: Permite describir, detallar y explicar un problema, objeto o fenómenos naturales o sociales, con el propósito de determinar las características del problema observado. En este proyecto de investigación será útil porque permitirá realizar una

descripción detallada de caso de vulneración individual y colectiva por ser parte del sindicato y como esto repercute en su desenvolvimiento social. (Arellano, 2015)

6.2.2 Técnicas e instrumentos:

Técnicas: Se aplicará las siguientes técnicas:

- **Observación:** Consistirá en una observación directa que permitirá identificar hechos y realidades de la situación que afecta a las y los obreros municipales que forman parte del “Sindicato de Obreros Municipales de Loja” para la obtención de datos primarios.

Tipos de observación a utilizar:

- Externa es decir desde afuera ver las problemáticas.
- Interna es decir se realizará la inserción en los espacios de desenvolvimiento de los obreros.
- **Entrevista no estructurada:** Se la realizara al señor Secretario general del Sindicato de Obreros Municipales de Loja y a la Mesa Directiva, por ser ellos los lideres encargados de defender sus derechos laborales y además quienes conocen los casos de las y los obreros que son víctimas de la vulneración de sus derechos, mediante un cuestionario previamente elaborado, con la finalidad de obtener datos pertinentes y precisos mediante un dialogo participativo.
- **Encuestas:** Se realizará a 80 trabajadores seleccionados de forma aleatoria pertenecientes a los diferentes departamentos existentes en el GAD.
- **Grupos focales:** Se trabajará con 3 grupos conformados por 10 obreros organizados por los departamentos a los que pertenecen, con los que se trabajara en tres momentos; se abordara en el primer momento la concienciación sobre los derechos

laborables y como se vulneran, y en un segundo momento se abarcará el tema de un ambiente laboral adecuado y el tercer momento se realizará la propuesta social.

Instrumentos: Se utilizarán los siguientes instrumentos

- **Guía de Entrevista:** La guía de entrevista orienta al investigador en cuanto a las preguntas e inquietudes que tienen con respecto a la problemática, y así; abordarla de manera sistemática, obteniendo información válida que le ayude a fundamentar su investigación.
- **Cuestionario:** Se lo utilizará para realizar la encuesta a los trabajadores en sus lugares de trabajo, con la finalidad de obtener información.
- **Guía de observación:** Es un instrumento que permitirá hacer un registro exacto de lo que el investigador observa en cada visita o reunión por lo tanto en la investigación será de utilidad para realizar el proceso ya descrito.
- **Cuaderno de campo:** El cual servirá como un registro de cada una de las actividades realizadas que se convertirá en un referente para sistematizar los informes.

Población y Muestra:

Población: La población es 860 obreros que pertenecen al Sindicato de Obreros Municipales de Loja.

Hombres: 798

Mujeres: 62

Muestra no probabilística: Se trabajará con 120 obreros hombres y mujeres en grupos focales que cumplen con características similares y causas relacionadas que se adecuan al proceso de investigación.

7. CRONOGRAMA.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																																								
Años	2017				2018												2019																																							
Meses	NOVIEMBRE			DIEMBRE	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE			ENERO			FEBRERO			MARZO									
Semanas	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	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades																																																								
1	■																																																							
2				■																																																				
3							■																																																	
4									■																																															
5											■																																													
6													■																																											
7															■																																									
8																	■																																							
9																			■																																					
10																					■																																			
11																							■																																	
12																																																								
13																																																								
14																																																								
15																																																								
16																																																								
17																																																								

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

En el desarrollo de la Tesis se utilizará los siguientes recursos

RECURSO	COSTO
A. MATERIALES DE OFICINA	
Copias e impresiones	\$ 250
Palelógrafos	\$ 20
Marcadores esferos y lápiz	\$ 10
CDS	\$ 5
Resma de papel bond	\$ 10
Carpetas	\$ 5
TOTAL A	\$ 300
B. MATERIALES TECNOLÓGICOS	
Alquiler de Proyector	\$ 200
TOTAL B	\$ 200
C. MOVILIZACION	
Transporte	\$ 50
TOTAL C	\$ 50
D. EXTRAS	
Coffee Break	\$ 300
Imprevistos	\$ 200
TOTAL D	\$ 500
TOTAL A, B, C, D.	\$ 1050
Observación	El presupuesto será financiado por la investigadora

9. BIBLIOGRAFIA.

1. Arellano, E. i. (2015). *Investigacion Cientifica* . Loja : PIXELES.
2. Badia, R. (2015). *Salud Ocupacional y Riezgo Laboral*. Panama.
3. Casas, B. (2005). *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. Rio de Janeiro.
4. Duran, M. A. (2001). *El Sindrome de Burnout en el ambito educativo* . Cali .
5. Hernandez Zamora, G. &. (2004). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 223-236.
6. <https://prezi.com/yp1i6y3u1w4-/metodo-cientifico-y-sus-pasos/>. (octubre 2016). *Guia metodologica de la investigacion*.
7. Marcela, P. (2016). *Direccion de desarrollo y talento humano en salud* . Asuncion .
8. MENDOZA, L. R. (2012). *Derecho Laboral* . Mexico : Red Tercer Milenio .
9. Paravik, B. y. (2006). *Promocion de la salud y un Entorno Laboral Saludable*. Janeiro.
10. Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral* . Mexico .
11. Robayo, G. K. (2016). *El Derecho Laboral en el Ecuador*.
12. Roberto, B. (2015). Panama .
13. UNIVERSO, E. (20 de Mayo de 2014). Violacion regular a derechos laborales en pais. *Violacion regular a derechos laborales en pais.*, pág. 3.

10. ANEXOS

1. FICHA PARA GUIA DE OBSERVACIÓN

Observador: _____

Obrero: _____

Fecha: _____

Departamento al que pertenece: _____

	SI	NO
Las condiciones de trabajo son adecuadas		
Los trabajadores se sienten cómodos con el ambiente de trabajo		
Se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo		
Existe comunicación fluida dentro del equipo de trabajo		
Implementos de trabajo en buen estado		
Respeto a las normas sobre los estándares ergonómicos.		
El jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo		
El jefe valora los altos niveles de desempeño		
Los miembros de la empresa se muestran motivados		
Se promueve al trabajador de acuerdo a su buen desempeño		
Los trabajadores se muestran comprometidos con la empresa		
Existe sentido de pertenencia		
Buen trato con los usuarios del servicio		

2. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
“SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LOJA”
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Como parte del proceso de formación académica se hace necesario elaborar un proyecto de investigación motivo por el cual le pido de la manera más comedida contestar el siguiente cuestionario.

1. Departamento al que pertenece.

.....

2. Tiempo que trabaja en el GAD Municipal del Cantón Loja

3. ¿Ha sido usted víctima de vulneración de derechos laborales?

Si ()

No ()

4. Qué tipo de vulneración a sus derechos laborales se han dado dentro del desempeño de sus funciones.

a. Privación de sus vacaciones. ()

b. Trabajar fines de semana y feriados sin sus respectiva remuneración ()

c. Privación de horas extras con la finalidad de perjudicar económicamente ()

d. Falta de materiales e insumos bio-ergonómicos para el desempeño de sus actividades()

e. Cambio frecuente de lugar de trabajo y de actividad. ()

12. ¿Considera Usted que por ser miembro activo del Sindicato de Obreros Municipales de Loja se vulneran más sus derechos? Explique.

.....

13. ¿Se siente usted cómodo o satisfecho al realizar las actividades en su puesto de trabajo?

Si ()

No ()

14. ¿Considera usted que existe motivación dentro del trabajo por parte del empleador?

Si ()

No ()

.....

15. ¿Sus relaciones familiares se ven afectadas por la vulneración de derechos laborales en el GAD Municipal?

16. Si ()

No ()

Explique.....

17. ¿Sus relaciones interpersonales se ven afectadas al ser vulnerados sus derechos?

Si ()

No ()

18. ¿La vulneración de sus derechos laborales afecta su desempeño laboral?

Si ()

No ()

Explique.....
.....

4. PROGRAMACIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES.

Se realiza un detalle de los temas que se abarcarán de manera general con los sindicalizados al momento de trabajar en los grupos focales. ,

Guía de temas para grupo de enfoque de los miembros del “Sindicato Único de Obreros Municipales del Cantón Loja”.

Momentos	Número de sesiones	Número de participantes	Temas
1	3	10 por cada sesión	Concienciación sobre los derechos laborales y como se vulneran,
2	3	10 por cada sesión	Que es y como beneficia un ambiente laboral adecuado
3	3	10 por cada sesión	Generar una propuesta social encaminada a mejorar el ambiente de trabajo de las y los obreros municipales.

ÍNDICE

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	9
5. MATERIALES Y MÉTODOS	85
6. RESULTADOS.....	89
7. DISCUSION	116
8. CONCLUSIONES	126
9. RECOMENDACIONES	127
10. BIBLIOGRAFÍA	140
11. ANEXOS.....	144
ÍNDICE	180

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Tiempo que trabaja en el GAD Municipal.....	91
Tabla 2: Vulneración de derechos laborales	93
Tabla 3: Tipo de vulneraciones	95
Tabla 4: Vulneración de derechos a los sindicalizados.....	97
Tabla 5: Satisfacción Laboral	99
Tabla 6: Motivación Laboral.....	101
Tabla 7: Relaciones Familiares	103
Tabla 8: Relaciones Interpersonales	105
Tabla 9: Desempeño Laboral	106