



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO

TEMA:

“LA INACCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO PROPENDE A LA
PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL
AÑO 2021”.

AUTOR

Cristian Eduardo Roldan Avilés

TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN.

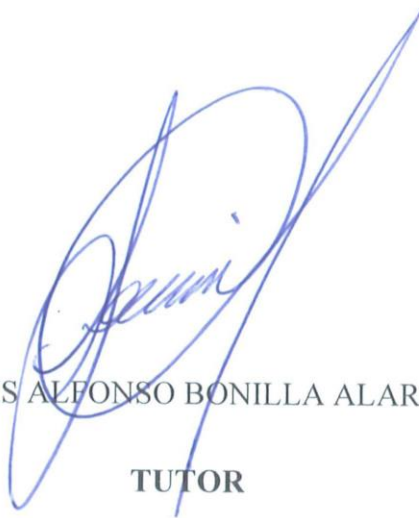
GUARANDA-ECUADOR

2023

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **CRISTIAN EDUARDO ROLDAN AVILÉS**, para optar por el Título de Abogado; cuyo título es: **“LA INACCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO PROPENDE A LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021”**, considera que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente;



DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

TUTOR

DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA.

Yo, **CRISTIAN EDUARDO ROLDAN AVILÉS**, portador de la cédula No 0202042198, egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **“LA INACCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO PROPENDE A LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;



Cristian Eduardo Roldan Avilés

AUTOR



NOTARIA PRIMERA DEL CANTÓN CHILLANES

Dr. Gonzalo Jacome Merino
NOTARIO PRIMERO
CHILLANES

20230202001P00777

Factura. 001-001-000020658

ESCRITURA DE DECLARACIÓN JURAMENTADA
RENDIDA POR: CRISTIAN EDUARDO ROLDAN AVILES.

Cuantía: Indeterminada. -

Di: (2) copias.

En el cantón Chillanes, cabecera cantonal del mismo nombre, provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día lunes veintiocho de agosto del año del año dos mil veintitrés. Ante mi Doctor Gonzalo Jácome Merino, Notario Público del Cantón Chillanes, comparece por sus propios y legítimos derechos el señor **CRISTIAN EDUARDO ROLDAN AVILES**, de estado civil soltero, portador de la cédula de ciudadanía número **cero dos cero dos cero cuatro dos uno nueve ocho**, de treinta y cuatro años de edad, de ocupación estudiante, teléfono celular número cero nueve siete ocho ocho nueve tres dos seis siete (0978893267), correo electrónico crissroldan@gmail.com; el compareciente es mayor de edad, legalmente capaz para obligarse y contratar, de nacionalidad ecuatoriano, residente y domiciliado en el Barrio Bellavista, de este cantón Chillanes; a quien de conocerlo doy fe y dice: Que instruido de la Ley, de la naturaleza, del objeto y resultados legales de este instrumento público, de manera libre y voluntaria, manifiesta que concurre a esta Notaría con el objeto de rendir una **DECLARACIÓN JURAMENTADA**. Al efecto, yo el Notario Público de este cantón, atendiendo a dicha petición, procedo a receptarla. En efecto, juramentado que fue en legal y debida forma, previa explicación de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, dice llamarse los nombres y apellidos antes indicados, ser de estado civil soltero, de nacionalidad ecuatoriano, domiciliado en el lugar antes señalado y en lo esencial de esta su declaración



NOTARIA PRIMERA DEL CANTÓN CHILLANES

Dr. Gonzalo Jacome Merino
NOTARIO PRIMERO
CHILLANES

20230202001P00777

Factura. 001-001-000020658

ESCRITURA DE DECLARACIÓN JURAMENTADA
RENDIDA POR: CRISTIAN EDUARDO ROLDAN AVILES.

Cuantía: Indeterminada. -

Di: (2) copias.

En el cantón Chillanes, cabecera cantonal del mismo nombre, provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día lunes veintiocho de agosto del año del año dos mil veintitrés. Ante mi Doctor Gonzalo Jácome Merino, Notario Público del Cantón Chillanes, comparece por sus propios y legítimos derechos el señor **CRISTIAN EDUARDO ROLDAN AVILES**, de estado civil soltero, portador de la cédula de ciudadanía número **cero dos cero dos cero cuatro dos uno nueve ocho**, de treinta y cuatro años de edad, de ocupación estudiante, teléfono celular número cero nueve siete ocho ocho nueve tres dos seis siete (0978893267), correo electrónico crissroldan@gmail.com; el compareciente es mayor de edad, legalmente capaz para obligarse y contratar, de nacionalidad ecuatoriano, residente y domiciliado en el Barrio Bellavista, de este cantón Chillanes; a quien de conocerlo doy fe y dice: Que instruido de la Ley, de la naturaleza, del objeto y resultados legales de este instrumento público, de manera libre y voluntaria, manifiesta que concurre a esta Notaría con el objeto de rendir una **DECLARACIÓN JURAMENTADA**. Al efecto, yo el Notario Público de este cantón, atendiendo a dicha petición, procedo a aceptarla. En efecto, juramentado que fue en legal y debida forma, previa explicación de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, dice llamarse los nombres y apellidos antes indicados, ser de estado civil soltero, de nacionalidad ecuatoriano, domiciliado en el lugar antes señalado y en lo esencial de esta su declaración

manifiestan lo siguiente: Yo, CRISTIAN EDUARDO ROLDAN AVILÉS, portador de la cédula número cero dos cero dos cero cuatro dos uno nueve ocho, egresado de la carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: "LA INACCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO PROPENDE A LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021", ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Doctor Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad. Hasta aquí la declaración juramentada. La cuantía por su naturaleza es indeterminada. Yo, el Notario, doy fe que el compareciente me presenta sus requisitos legales, que se pagaron los derechos que gravan esta clase de diligencias y más derechos que exige la Ley. Leída que le fue íntegramente esta su declaración al compareciente por mí el Notario, aquel impuesto de su total contenido lo aprueba, se afirma, se ratifica y firma junto conmigo el Notario Público de todo lo cual doy.


Sr.- Cristian Eduardo Roldan Avilés
C.C.- 0202042198




Dr.- Gonzalo El Jácome Merino.

NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN CHILLANES. -



NOTARIO
Ecuador
Dr. Gonzalo El Jácome Merino

Dr. Gonzalo Jacome Merino
NOTARIO PRIMERO
CHILLANES

Document Information

Analyzed document CRISTIAN ROLDAN PROYECTO TITULACION.docx (D173101892)
Submitted 2023-08-24 23:04:00
Submitted by
Submitter email crroldan@mailes.ueb.edu.ec
Similarity 9%
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.arkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.



LUIS ALFONSO
BONILLA ALARCON



Dr. Gonzalo Jácome Merino
NOTARIO PRIMERO
CHILLANES
NOTARIA

...Se Otorgó, ante mí, la presente **ESCRITURA PUBLICA DE DECLARACION JURAMENTADA** en fe de ello confiero esta **PRIMERA COPIA CERTIFICADA, SELLADA Y FIRMADA**, en la ciudad de Chillanes, a los veintiocho días del mes de agosto del dos mil veintitrés. Doy fe. -



Dr.- Gonzalo E. Jácome Merino. -

NOTARIO PUBLICO PRIMERO DEL CANTÓN CHILLANES.



OTARIA
CHILLANES

**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Cristian Eduardo Roldan Avilés**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0202042198, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“LA INACCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO PROPENDE A LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021”. Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autor



Cristian Eduardo Roldan Avilés

DEDICATORIA

El esfuerzo y perseverancia de este trabajo está dedicado con todo mi corazón a mi querida madre, quién con esfuerzo y perseverancia ha logrado que cada uno de sus hijos logre estudiar y educarse, a mi hermano y mis hermanas que son quienes impulsan esta meta, a todos ellos dedico con grande amor, por ustedes, para ustedes, y con ustedes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera eterna a cada uno de los docentes de mi querida universidad, por sus enseñanzas, dedicación y profesionalismo han logrado inculcar la vocación de ser abogado, y de manera muy especial a mi tutor, él fue quién me encaminó para poder realizar un sueño, para todos ustedes mis más sinceros agradecimientos.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE APROBACIÓN	II
DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORIA.....	III
REPORTE DEL URKUND	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
CAPÍTULO I.....	1
1. Título.....	1
1.1 RESUMEN.....	2
1.2 ABSTRACT.....	3
1.3 Introducción	4
1.4 Descripción del problema	5
1.5 Formulación del problema	6
1.6 Hipótesis.....	7
1.7 Variables	7
1.7.1 Independiente	7
1.7.2 Dependiente.....	7
1.8 Objetivos	8
1.9 Justificación.....	9

CAPÍTULO II	10
2. Marco Teórico	10
CAPÍTULO III – METODOLOGÍA	31
3 Método investigativo.....	31
3.1 Tipos de investigación.....	32
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación	33
3.3 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión	34
3.4 Población y Muestra.....	35
3.5 Localización Geográfica del Estudio	35
CAPÍTULO IV- Resultados y Discusión.....	39
4.1 Resultados	39
4.2 Discusión.....	49
CAPÍTULO V	51
5.1 Conclusiones	51
5.2 Recomendaciones.....	52

CAPÍTULO I

1. Título

“LA INACCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO PROPENDE A LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2021”.

1.1 RESUMEN

El presente trabajo de investigación pretende demostrar una vulneración constitucional al Derecho al Trabajo por la coexistencia de precariedad laboral desde la aparición de los servicios técnicos especializados autorizados por la Comisión Constitucional y su Reglamento, norma que no elimina la precariedad laboral, engañosa situación que protege una relación laboral al permitir un contrato de servicio civil, crea condiciones desiguales entre los trabajadores que a pesar de prestar el mismo servicio no reciben la misma remuneración, situación que impide al afectado alcanzar un BUEN VIVIR.

Se despejará la gran incógnita planteada: ¿El Estado Ecuatoriano garantiza el Derecho Constitucional al trabajo? Presentar una propuesta de cambio que garantice derechos y proteja los derechos no excluye a los trabajadores ecuatorianos, con base en la buena aplicación de las disposiciones constitucionales para actualizar una "métamorphose" para estos efectos.

Palabras clave: Trabajo, Inconstitucionalidad, Servicios Técnicos Especializados, Derecho Constitucional, Precarización.

1.2 ABSTRACT

This research work aims to demonstrate a constitutional violation of the Right to Work due to the coexistence of job insecurity since the appearance of specialized technical services authorized by the Constitutional Commission and its Regulations, a rule that does not eliminate job insecurity, a misleading situation that protects a employment relationship by allowing a civil service contract, creates unequal conditions among workers who, despite providing the same service, do not receive the same remuneration, a situation that prevents the affected person from achieving a GOOD LIVING.

The great unknown will be cleared up: Does the Ecuadorian State guarantee the Constitutional Right to work? Submitting a change proposal that guarantees rights and protects rights does not exclude Ecuadorian workers, based on the proper application of constitutional provisions to update a "métamorphose" for these purposes.

Keywords: Work, Unconstitutionality, Specialized Technical Services, Constitutional Law, Precariousness.

1.3 Introducción

Como se verá a lo largo de la investigación propuesta, la cuestión de establecer la inconstitucionalidad se deriva de la promulgación de una ley que “supuestamente” es para proteger a grupos de trabajadores que han cumplido con una legislación violatoria de sus derechos constitucionales, el derecho a acceder a las fuentes de empleo necesarias que les permitan cubrir sus necesidades básicas de subsistencia, asegurarles una remuneración, un trato justo y el acceso a la seguridad social.

Se permite la contratación de empleados bajo un régimen de contrato inconstitucional para la prestación de servicios técnicos especializados, soslayando la relación laboral legal y, detrás de ella, el ejercicio de uno de los “derechos al buen vivir”, consagrado en la Constitución ecuatoriana vigente. El sujeto busca obtener, luego de una profunda investigación, una propuesta de cambio para eliminar la contratación de servicios técnicos especializados conforme al principio de reconocer una obligación constitucional de la cual el sujeto activo y pasivo.

Las partes de esta relación son recíprocas, considerando que es un tema candente y su efecto ha causado una profunda controversia en la sociedad que lamentablemente no ha logrado alcanzar el bienestar general y la conformidad social.

1.4 Descripción del problema

La precariedad laboral es un fenómeno social que continúa desarrollándose en todo el mundo, en cuyo contexto se presenta en países desarrollados, en vías de desarrollo y emergentes, con un alto índice de precariedad, en todo el mundo se encuentran empleos precarios, se estima que el crecimiento de la oferta laboral no será suficiente para sostener a la población activa, principalmente en los países emergentes y en vías de desarrollo; entonces las personas se ven afectadas por el trabajo precario. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

En América Latina, según datos del Banco Mundial para 2019, el 33,1% de todos los empleados de la región se encuentran en algún tipo de empleo vulnerable. El panorama laboral latinoamericano elaborado por la OIT muestra que persisten signos de precariedad laboral en la región. En el período 2012 - 2018, la modalidad de auto negociación aumentó del 21,1% al 23%; mientras que el empleo remunerado (aunque todavía mayoritario) ha disminuido en América Latina; El aumento del trabajo por cuenta propia y la disminución del empleo remunerado son señales de que la región vive un proceso de precariedad laboral, ya que en general, la actividad del trabajo por cuenta propia se dirige principalmente hacia el sector sin fines de lucro de la economía oficial. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Los datos sobre el subempleo y las modalidades de empleo distintas al pleno empleo, muestran la presencia de precariedad laboral en nuestro país y nos impulsan a investigar los factores que inciden en el empleo: una persona se ve obligada a aceptar un trabajo precario que no le permite satisfacer sus necesidades. Se cumple plenamente, más aún cuando estas personas tienen una edad relativamente madura, ya que a pesar de que las leyes discriminan por edad en el empleo, todavía hay personas que consideran la edad como una de las principales dificultades para encontrar trabajo. (Castro, 2021)

1.5 Formulación del problema

La correcta aplicación de la política laboral por parte del Ministerio de Trabajo hará posible el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores para evitar la precarización laboral.

1.6 Hipótesis

El rol adecuado en la ejecución de políticas laborales por parte de las autoridades, impedirá la precarización laboral.

1.7 Variables

1.7.1 Independiente

Rol adecuado en la ejecución de políticas laborales.

1.7.2 Dependiente

Impedirá la precarización laboral.

1.8Objetivos

1.8.1 Objetivo General

Identificar los factores que influyen en las personas con empleo precario.

1.8.2 Objetivos Específicos

- Analizar las competencias del Ministerio de Trabajo hará el adecuado cumplimiento de las políticas laborales.
- Determinar los factores que influyen significativamente en las personas empleadas que se encuentren en situación de precariedad laboral.
- Establecer las principales características de las personas en estado de precariedad laboral en el cantón Guaranda durante el año 2021.

1.9 Justificación

En la presente investigación me basare en el Mandato Constituyente N° 8, en relación a la precarización laboral de los trabajadores y esto implica como un recurso de defensa sobre la valoración que tiene el trabajo de cada individuo, al existir un Mandato inconstitucional que de forma parcial e injusta busca beneficiar; la dote intocable del empleador, con la aplicación de un mandato que entre sus párrafos posee una doble moral de justicia.

Con el uso de una norma que no precisa lo que en realidad es un beneficio excesivo, permite que la revisión de los contratos y la falta de capacitación y socialización de los mismos transgreden los derechos constitucionales, laborales y principios internacionales que el gobierno ha pregonado durante su turno.

Contradice de manera fáctica lo publicado por las promesas de índole política con la realidad de carente protección hacia los derechos de los trabajadores, que día a día luchan por ganarse su lugar en una sociedad que trabaja por el desarrollo y que tiene inseguridad sobre su estabilidad laboral, económica y familiar.

Hemos señalado los peligros que existen sobre la oscura revisión de contratos colectivos y las consecuencias que esta atañe a los derechos del trabajador, se ha señalado las debilidades que vive la sociedad con la emisión de mandatos constituyentes, que al final poseen más poder que la misma constitución y que tienen la facultad de dejar sin efecto a leyes que jerárquicamente se suponían investían.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

La precariedad laboral se refiere a la situación en la que los trabajadores enfrentan condiciones de empleo inestables, inseguras y desfavorables. Esto puede manifestarse de diversas formas y en diferentes aspectos de un trabajo, incluyendo la estabilidad del empleo, el salario, los beneficios, la seguridad en el trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional.

Algunos de los aspectos que caracterizan la precariedad laboral incluyen lo que es el contrato temporal o a tiempo parcial, ya que, los trabajadores en empleo temporal o a tiempo parcial suelen tener menos seguridad laboral y estabilidad financiera, ya que sus contratos pueden ser terminados fácilmente o no garantizan un ingreso constante.

La precariedad laboral se relaciona a largas jornadas de trabajo sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta la salud física o psicológica del trabajador. Esta falta de garantías incrementa la incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado. La legislación de distintos países obliga a mantener condiciones laborales dignas, tanto para los empleados de empresas privadas, como los de empresas públicas. Sin embargo, la precariedad laboral afecta a millones de personas en varias regiones del planeta. (Padilla, 2019)

La inseguridad laboral es un problema global que afecta a todas las partes del mundo y a algunos países en desarrollo de América Latina, como lo ha señalado la OIT, hay una serie de factores complejos que hacen que las personas sean más vulnerables o predispuestas a caer en trabajos precarios; esto es multifactorial y puede manifestarse de diferentes maneras en diferentes países. En este contexto, la precariedad se puede definir de muchas maneras, pero se deriva de la vulneración de los derechos inalienables de los trabajadores, tales como: la legislación, el acceso a la seguridad social y los

contratos de trabajo; la falta de acceso a estos derechos demuestra que está desestabilizándolos y obstaculizando a los empleados, en cierta medida, su capacidad para planificar sus propias vidas.

La precariedad laboral puede manifestarse de diferentes formas según las condiciones específicas de cada empleo y sector por lo tanto existen tipos de precariedad laboral y son los siguientes:

1. Exceso de horas trabajadas no remuneradas

El pago de horas extras debe pagarse si las horas trabajadas exceden las estipuladas en el contrato de trabajo, ya que, si esta persona trabaja de noche, deberá pagar el recargo de noche según la normativa estipulada en nuestro país. Por ejemplo, si una persona tiene un empleo formal de 8 horas al día, pero en realidad trabaja más de las horas contratadas y no se le paga, entonces sufre de precariedad laboral.

Los trabajadores pueden ser alentados o esperados a trabajar más allá de sus horas regulares sin recibir un salario adicional por esas horas extras. Esto puede deberse a presiones de la gerencia, la cultura laboral o la falta de regulaciones adecuadas. Para abordar esta cuestión, es fundamental tener regulaciones laborales adecuadas que establezcan límites a las horas de trabajo, aseguren el pago de horas extras y protejan los derechos de los trabajadores.

2. Inequidad salarial

La desigualdad salarial es la diferencia en los salarios que ganan dos personas por el mismo trabajo; ya que las personas más afectadas por esta situación son las mujeres, los jóvenes, los migrantes y las personas con discapacidad. En promedio, en algunos países del mundo, las mujeres ganan menos que los hombres a pesar de ocupar los mismos puestos y hacer el mismo trabajo; es por esta razón que las empresas que practican este diferencial salarial en realidad discriminan a las mujeres y contribuyen a la inestabilidad, por lo tanto esto promueve a que exista precariedad laboral.

Es decir, que existe una gran brecha sobre género en el que la disparidad salarial entre hombres y mujeres es uno de los ejemplos más comunes de inequidad salarial; a pesar de hacer el mismo trabajo o trabajos similares, las mujeres a menudo ganan menos que sus contrapartes masculinas.

3. Ambientes laborales que afectan la salud

Además se considera también precariedad laboral si las condiciones de trabajo causan daño en la salud física. La salud puede verse afectada directamente por la falta de protección personal al realizar actividades peligrosas o en áreas con alto riesgo de accidentes. Estas condiciones las experimentan los trabajadores que se dedican a la construcción, que manejan máquinas, instrumentos pesados o afilados y también cuando existe la manipulación de productos químicos, donde la salud física se ve indirectamente afectada cuando los lugares de trabajo están mal iluminados o ventilados, y hay menos actividad física, estas situaciones suelen ocurrir en oficinas donde los empleados se sientan durante largos períodos de tiempo, permaneciendo inactivos y no toman descansos mínimos.

4. Corta temporalidad de los contratos de trabajo

Los trabajadores con contratos de corta duración están constantemente preocupados por la posibilidad de perder su empleo una vez que el contrato expire, lo que puede generar ansiedad y estrés; por lo que los trabajadores con contratos temporales pueden tener menos oportunidades, es así que los trabajadores con contratos temporales pueden tener menos compromiso con la empresa o el proyecto en el que trabajan.

Para abordar los desafíos relacionados con la corta temporalidad de los contratos de trabajo, es importante que los gobiernos implementen las regulaciones laborales que protejan los derechos de los trabajadores temporales y promuevan la estabilidad.

2.1 Enfoques actuales del mercado laboral

El mercado laboral es un entorno complejo en el que se encuentran la oferta y la demanda de trabajo; los enfoques para entender y abordar el mercado laboral pueden variar según las políticas gubernamentales, las prácticas empresariales y las condiciones económicas. Uno de los enfoques clave para comprender y analizar el mercado laboral es el enfoque clásico, ya que, este enfoque se basa en los principios de la economía clásica y sostiene que en un mercado libre y competitivo, el equilibrio entre la oferta y la demanda determinará los salarios y las tasas de empleo. Se cree que los salarios tienden a igualar el valor marginal del trabajo con el valor marginal del producto, y se espera que el mercado alcance un equilibrio a largo plazo.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo es un conjunto de enfoques teóricos que han ido surgiendo desde finales de los años sesenta con el fin de explicar fenómenos como la presencia de desigualdades salariales, la discriminación, la pobreza, el desempleo, entre otros. La idea central de estos enfoques es que el mercado de trabajo está formado por varios segmentos, con mecanismos de determinación salarial y de defender diferentes entre sí y entre los que hay barreras a la movilidad. El objetivo de este trabajo es identificar los enfoques existentes, sus orígenes, evolución y los matices metodológicos y de contenido que presentan, al mismo tiempo se exponen los principales problemas que presenta este conjunto teórico en su estadio actual y se sugieren algunas ideas para su revitalización. (Fernández-Huerga, 2010)

El progreso o perfeccionamiento teórico en los mercados laborales han sido muy extensos, con múltiples perspectivas sobre el análisis de las relaciones de los participantes del mercado en diferentes modelos a lo largo de los años. Cabe recalcar que el análisis de la economía laboral puede abordarse desde dos perspectivas: la primera perspectiva se enfoca en el análisis institucional, dando prioridad a la interacción entre dos actores del mercado laboral, la segunda perspectiva analiza el mercado laboral en general, es decir

, evaluar las condiciones de equilibrio salarial y pleno empleo.

El mercado de trabajo, o mercado laboral, refleja las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible en una nación, región o ciudad, tanto para las actividades privadas como para las públicas. El mercado de trabajo es la unión de la oferta y demanda de empleo, y su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de un país. A mayor demanda de trabajo por parte de los empresarios, menos paro. En algunos momentos puede suceder que esa demanda supere a la oferta disponible, y sea necesario importar trabajadores del exterior, como hemos visto en España en la última expansión económica, con la llegada de muchos inmigrantes. Por el contrario, si los trabajadores se ofrecen pero no hay demanda, entonces sube el paro. (Expansión)

Existen una variedad de mercados laborales, que son los siguientes:

Mercados internos de trabajo: Los mercados internos de trabajo se refieren a la forma en que las organizaciones gestionan la movilidad laboral y la destinan de puestos de trabajo dentro de su propia estructura. En lugar de depender en gran medida de la contratación externa para llenar vacantes, las organizaciones que operan con un mercado interno de trabajo tienden a dar prioridad a la promoción y el desarrollo interno de sus empleados existentes; es por esto que los mercados internos de trabajo se caracterizan por varios aspectos: en primer lugar la promoción interna, ya que se refiere a que las organizaciones buscan llenar posiciones vacantes a través de promociones internas, lo que significa que los empleados actuales tienen la oportunidad de avanzar en sus carreras asumiendo roles más altos dentro de la organización. Además tiene que ver el desarrollo de habilidades ya que es de relevante importancia.

Segmentación y dualismo: La segmentación y el dualismo son conceptos relacionados con la estructura y el funcionamiento de los mercados laborales, especialmente en contextos donde coexisten diferentes tipos de empleo y condiciones laborales. Estos conceptos a menudo se utilizan para describir cómo se dividen los trabajadores en categorías o segmentos según sus

condiciones de empleo y características.

2.3 El mercado laboral en América Latina

La informalidad laboral es un problema importante en muchos países de América Latina, ya que un alto porcentaje de trabajadores opera en el sector informal, lo que implica que carecen de beneficios sociales, seguridad laboral y protección legal. Esto puede deberse a la falta de empleo formal, altos costos de contratación para las empresas y la falta de cumplimiento de las normas laborales; además de la desigualdad de ingresos y oportunidades es un problema persistente en América Latina.

Las diferencias en los salarios y las condiciones laborales pueden ser significativas entre diferentes segmentos de la población, incluidas diferencias étnicas y de género; por lo que los enfoques de políticas laborales y sociales varían en la región. Algunos países han implementado programas de protección social y capacitación para abordar los desafíos del mercado laboral.

América Latina vivió varias décadas de grave deterioro de las condiciones de salario y empleo, que se revirtió parcialmente a partir de 2000. No obstante, los avances de la llamada «década ganada» se enfrentaron a la ausencia de transformaciones en la base productiva de los países de la región. Pese al cambio del ciclo económico –sobre todo, la baja de los precios internacionales de las materias primas–, queda margen para la defensa de los intereses de los trabajadores si existe voluntad política. No obstante, los retrocesos parecen una amenaza tanto en los países donde pasó a gobernar la derecha como donde lo sigue haciendo la izquierda. (Nueva Sociedad, 2016)

Los sindicatos juegan un papel importante en algunos países de América Latina, pero también enfrentan desafíos en términos de representación y participación; esto quiere decir que en general, mejorar el mercado laboral en América Latina implica abordar la informalidad, reducir la desigualdad, mejorar la educación y habilidades, promover la inclusión de género y sobre todo etnia.

La región de América Latina y el Caribe reanudó el crecimiento económico en 2021, pero la reactivación de los mercados laborales fue limitada y se basó en gran medida en el trabajo informal, dando como resultado un desempleo del 10%, que disminuiría a 9,3% en 2022 y a 8,8% en 2023, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo. Ambos niveles siguen estando por debajo de la tasa de 7,9% registrada en 2019, antes del inicio de la pandemia de COVID-19, señala el informe. Esos porcentajes se traducen en 28,8 millones de desempleados en América Latina y el Caribe en 2022 y 27,6 millones en 2023. En 2019, el número se ubicaba en 24,3 millones. (Naciones Unidas)

2.4 El mercado laboral en Ecuador

La economía informal es un aspecto destacado del mercado laboral en Ecuador, ya que, una parte significativa de la fuerza laboral trabaja en el sector informal, donde las condiciones laborales a menudo son precarias, y los trabajadores carecen de beneficios y seguridad laboral. Aunque las tasas de desempleo en Ecuador no son extremadamente altas, el subempleo y la subutilización de la fuerza laboral son problemas significativos.

El gobierno ecuatoriano ha implementado políticas laborales y sociales para abordar algunos de los desafíos del mercado laboral; por los sindicatos juegan un papel importante en el mercado laboral ecuatoriano y han estado involucrados. En general, mejorar el mercado laboral en Ecuador implica abordar la informalidad, reducir la desigualdad, mejorar la educación y habilidades, fomentar la creación de empleo y promover políticas de rigor que mejoren el mercado laboral en nuestro país que es Ecuador.

Se planteaba que algunos derechos de los trabajadores socavaban el esfuerzo individual, frenaban el crecimiento de la productividad y desalentaban la generación de empleo, promoviendo al mismo tiempo la contratación ilegal. La reducción de los costos laborales y la mayor libertad para manipular el volumen de mano de obra ocupada, resultantes de recortes a la protección, fomentarían el crecimiento del empleo éste

fue, al menos, el propósito declarado y argumento que justificaba las diversas piezas legislativas que introducían o facilitaban los contratos flexibles. (Medina, 2007, pág. 48)

Esto puede deberse a la falta de oportunidades de empleo adecuado y a la demanda insuficiente. Sin embargo, la migración laboral es común en Ecuador, con muchos ecuatorianos buscando oportunidades de empleo en el extranjero, especialmente en países como Estados Unidos y España.

El mercado laboral ecuatoriano a través de los años se ha caracterizado por generar empleo considerado de baja calidad. En este contexto, en el Informe de Desarrollo Social (2006), se analiza el mercado laboral ecuatoriano para el período 1990-2005, donde se reconocen varios aspectos como la tasa de desempleo, de subocupación, discriminación salarial entre hombres y mujeres que no cambiaron en ese periodo y tampoco lo han hecho dentro del período analizado para la presente investigación. (Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2022)

2.5 Evolución de los indicadores laborales en Ecuador

Una visión general de la evolución de los indicadores laborales en Ecuador han mostrado las siguientes tendencias como lo es la tasa de desempleo, esto se refiere a que la tasa de desempleo en Ecuador ha bajado en los últimos años. Hubo momentos de aumento debido a factores económicos y sociales, como la caída de los precios del petróleo y los efectos de la pandemia de COVID-19. Las tasas de desempleo tienden a ser más altas en áreas urbanas y entre los jóvenes.

Actualmente en el Ecuador existe una recuperación del empleo, sin embargo, la mayoría de las personas tienen un trabajo precario, contrastando la situación desde hace algunas décadas del mercado laboral, el cual presenta problemas estructurales que lo caracterizan. En este sentido, este trabajo de investigación tiene como objetivo realizar un análisis en la Ciudad de Guaranda a una cierta población de los principales indicadores que integran el mercado laboral en el Ecuador e identificar las ramas de

ocupación en las cuales se encuentra diversificado. Para este propósito se ha seleccionado datos de los principales indicadores del campo laboral en el Ecuador procedentes de algunas fuentes secundarias para el periodo 2021. Los resultados evidencian que en el Ecuador el empleo adecuado ha tenido un comportamiento estable desde el 2007; sin embargo, en relación al subempleo, muestra un cambio significativo en el contexto de la pandemia, donde pasó del 17,8% en el 2019 al 34,5% en el año 2020, y el desempleo se vio afectado considerablemente desde el inicio de la pandemia, donde alcanzó una tasa histórica del 6,1% en el 2020, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2022, pág. 01)

2.6 Calidad del empleo

Aunque el salario no es el único factor que determina la calidad del empleo, es importante para garantizar que el trabajador reciba una remuneración justa por su trabajo y pueda cubrir sus necesidades básicas, ya que, los trabajadores valoran la estabilidad en el lugar de trabajo que tiene una buena remuneración y además el buen trato por parte de su empleador y compañeros de trabajo.

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo productivo y con ingresos justos, seguridad en el trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres. Así pues, el trabajo digno está estrechamente relacionado con la calidad de la ocupación. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Para tener una calidad de empleo es necesario que existan beneficios como el seguro médico, las vacaciones pagadas, el seguro, entre otras cosas; los empleados buscan oportunidades para adquirir nuevas habilidades, capacitarse y

avanzar en el ámbito laboral. La capacidad de equilibrar el trabajo con la suficiente responsabilidad para obtener una experiencia nata y garantizar un buen trabajo.

También es necesario un ambiente laboral positivo, con relaciones saludables entre colegas y superiores en el que promueva a los trabajadores a mantener una buena relación como equipo en su lugar de trabajo. Los trabajadores que tienen voz en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo y que tienen cierto grado de autonomía suelen estar más comprometidos y satisfechos.

La calidad de vida en el trabajo es fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y su compromiso y rendimiento en el lugar de trabajo. Esto tiene aún más relevancia cuando se considera que la mayoría de las personas dedicamos una media de 8 horas diarias a nuestra ocupación profesional. Así, lograr un contexto laboral que permita una calidad de vida laboral es de suma importancia. (Ecoembes, 2023)

Los empleos que promueven la igualdad de género y evitan la discriminación basada en la raza, género u otros factores son fundamentales para la calidad del empleo, ya que, la calidad del empleo es un aspecto fundamental para el bienestar de los trabajadores y para el funcionamiento saludable de la sociedad en general.

De manera similar a la precariedad laboral, el empleo de calidad debe ser conceptualizado bajo un enfoque multidimensional, puesto que, de forma individual difícilmente una variable puede ofrecer un panorama completo de todo lo que implica un empleo de calidad.

2.7 Dimensiones de la calidad en el empleo

La seguridad en el empleo se refiere a la estabilidad y continuidad del trabajo. Los trabajadores valoran la certeza de mantener su empleo en el futuro y no tener que preocuparse constantemente por la posibilidad de perderlo; además los trabajadores buscan oportunidades para aprender, crecer en el ámbito laboral de una

manera estricta y buena. Los trabajadores valoran la capacidad de tener voz en la toma de decisiones que suceden en su trabajo.

Sin embargo, la autonomía para tomar decisiones y la participación en la definición de tareas y objetivos pueden aumentar. La igualdad de oportunidades, la no discriminación y la eliminación de prejuicios basados en género, raza, orientación sexual; una carga de trabajo excesivo y un estrés constante pueden afectar la calidad en el empleo. Los trabajadores valoran un equilibrio adecuado.

La dimensión de Salud y Ámbito laboral es definida como el conjunto de políticas e intervenciones, que buscan el bienestar y la protección de la salud de los trabajadores, a través de la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludable en el ámbito laboral. El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ámbito laboral o ambiente laboral. El ámbito laboral está compuesto por todos los aspectos que influyen en las actividades que se desarrollan dentro de la oficina, fábrica, campo, hospital, almacenes de comercio, colegios, universidades, alcaldías, gobernación, etc. (Copyright, 2020)

La seguridad y salud en el lugar de trabajo son fundamentales para la calidad en el empleo, ya que los trabajadores necesitan un entorno seguro y medidas adecuadas para prevenir riesgos, por lo que la posibilidad de avanzar en la organización, asumir roles de mayor responsabilidad y ser reconocido.

La importancia de cada dimensión puede variar según las preferencias individuales, la industria y el contexto cultural, las políticas y prácticas laborales que abordan estas dimensiones pueden mejorar significativamente la calidad en el empleo, aumentar la satisfacción de los trabajadores y contribuir a un entorno laboral más saludable.

Para entrar en contexto a continuación se dará a conocer los principales agentes del mercado laboral.

a) Perspectiva de los trabajadores: Los trabajadores evalúan si están satisfechos con su trabajo en términos de las condiciones laborales, el contenido de las tareas, el ambiente laboral y otros factores relacionados; además la satisfacción laboral puede influir en la motivación, la productividad y la retención de los empleados. Los empleados desean oportunidades para crecer y desarrollar sus habilidades y conocimientos en el trabajo; también los empleados valoran la comunicación abierta y transparente con la dirección de la empresa, ya que, desean participar en la toma de decisiones que surgirán sus condiciones laborales y su entorno de trabajo.

b) Perspectiva de las empresas: Las empresas buscan maximizar su productividad y eficiencia en todas las operaciones, esto puede influir en cómo se diseñan los puestos de trabajo, cómo se organizan los procesos y cómo se asignan las tareas. Las organizaciones valoran el desarrollo y la retención de empleados talentosos y comprometidos. Por lo que la inversión en capacitación y desarrollo puede ser vista como una inversión, además las empresas buscan fomentar la innovación y la creatividad en sus equipos; también las empresas pueden necesitar ser flexibles y adaptables para responder a cambios en el mercado. Esto puede influir en cómo se gestionan las estructuras laborales, las relaciones laborales y la toma de decisiones.

c) Perspectiva del estado: La perspectiva del Estado se refiere a cómo los gobiernos y las autoridades reguladoras consideran y abordan los asuntos relacionados con el mercado laboral y las condiciones de empleo; la intervención del Estado en el ámbito laboral tiene como objetivo proteger los derechos de los trabajadores, promover la equidad y garantizar un funcionamiento justo y eficiente del mercado laboral. Los gobiernos establecen leyes y disposiciones que definen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. Estas regulaciones pueden abordar aspectos como los salarios mínimos, las horas de trabajo, la seguridad laboral, la protección contra la

discriminación y el derecho a la negociación colectiva para tener una gran mejora en el ámbito laboral.

2.8 Panorama de la calidad del empleo en América Latina

La informalidad laboral es un problema importante en muchos países de América Latina, ya que, un porcentaje significativo de trabajadores opera en el sector informal, lo que suele implicar condiciones laborales precarias, falta de seguridad social y beneficios limitados. La desigualdad de ingresos es un desafío persistente en la región.

Muchos trabajadores reciben salarios bajos y tienen dificultades para cubrir sus necesidades básicas: un inconveniente también son las brechas salariales, a pesar de los esfuerzos por mejorar las tasas de empleo, el desempleo y el subempleo todavía son problemas en varios países de América Latina. En resumen, la calidad del empleo en América Latina es un tema complejo y multifacético, en el que hay que mejorar la calidad del empleo en la región requiere abordar la informalidad, reducir la desigualdad, promover el acceso a beneficios sociales.

Ingreso Laboral: Es la fija de dinero que un empleado recibe a cambio de su trabajo en un período determinado, generalmente presionado en términos de salario por hora, salario mensual o salario anual. Los trabajadores autónomos o independientes generan sus ingresos a través de sus propias actividades comerciales o profesionales. Sus beneficios pueden variar según la demanda de sus servicios y la gestión de su negocio. Los ingresos netos son la cantidad de dinero que un trabajador recibe después de deducir impuestos, otras contribuciones a la seguridad social y descuentos; la cantidad de ingresos laborales puede variar mucho según la industria, la ocupación, la ubicación geográfica y otros factores.

Situación Contractual: La responsabilidad contractual es la obligación de una persona de cumplir con algo que se acuerda en un contrato. Por esta razón se utiliza la palabra contractual. La persona que incumple lo acordado en

contrato con otra produce el nacimiento de la responsabilidad contractual que puede derivar en el cumplimiento de lo acordado en el contrato o de la indemnización por los daños soportados derivados del incumplimiento o ambas. (Trujillo, 2020)

Protección Social: Los sistemas de seguridad social incluyen programas como el seguro de salud, el seguro de desempleo, las pensiones de jubilación y otros beneficios que brindan apoyo económico y asistencia a las personas en situaciones de necesidad.

Los sistemas de protección social bien diseñados pueden tener impactos a largo plazo poderosos, al reducir las desigualdades, generar resiliencia y poner fin al ciclo de la pobreza intergeneracional. Este tipo de sistemas y herramientas tienen un potencial transformador, ya que ayudan a mitigar las crisis económicas y fiscales, y dan la oportunidad a las personas de salir de la pobreza y convertirse en miembros productivos de la sociedad. Los programas de protección social bien estructurados son eficaces en función de los costos y representan en promedio alrededor del 1,5 % del producto interno bruto (PIB). (Banco Mundial, 2023)

Jornada Laboral: La jornada laboral se refiere al período de tiempo durante el cual los empleados están obligados a trabajar en una jornada de trabajo regular. Establece las horas específicas en las que se espera que los empleados estén presentes y realicen sus tareas laborales; la duración y la organización de la jornada laboral pueden variar según las leyes laborales, las políticas de la empresa y el tipo de trabajo. Las horas de trabajo son el tiempo en el que los empleados están en el lugar de trabajo realizando sus tareas laborales por ello esto puede incluir tiempo de trabajo activo o eficaz y sobre todo tiempo de descanso programado.

2.9 Calidad del empleo en Ecuador

La calidad del empleo en Ecuador varía según diversos factores, como la

industria, la ubicación geográfica y las políticas laborales vigentes; aunque hay mejoras en algunos aspectos, todavía existen desafíos en términos de condiciones laborales, seguridad social y equidad en el ámbito laboral. Cabe recalcar también que la informalidad laboral es un problema importante en Ecuador, ya que, una parte significativa de la población trabaja en el sector informal, lo que implica la falta de acceso a seguridad social, beneficios laborales y protección legal. Un grave problema que existe es que los jóvenes en Ecuador a menudo enfrentan dificultades para acceder a empleos de calidad, el desempleo juvenil puede ser alto y muchos jóvenes tienen dificultades para encontrar trabajos que les permitan desarrollar sus habilidades y establecer una carrera.

De acuerdo con los últimos datos del INEC, el desempleo bordea el 7%. Sin embargo, la cantidad de personas que tienen empleo adecuado ha disminuido en casi una tercera parte entre septiembre de 2017 y septiembre de 2020, mientras que el empleo inadecuado se ha incrementado. Esto significa que la calidad del empleo se ha deteriorado. El 61% de la Población Económicamente Activa se ubica en el subempleo o en el empleo inadecuado, que apenas permiten la subsistencia y promueven la informalidad y la precariedad. Lejos de promover emprendimientos según pretende el discurso oficial-, estas condiciones disminuyen el costo de la fuerza laboral. Este informe muestra algunas implicaciones en la vida cotidiana. (Montalvo, 2020)

2.10 Precariedad laboral

La precariedad laboral en Ecuador se refiere a la situación en la que los trabajadores enfrentan condiciones laborales inseguras, inestables y de baja calidad en el contexto específico del país; esto puede incluir una serie de factores que disminuyen negativamente la calidad de los empleos y la vida de los trabajadores. Algunos aspectos de la precariedad laboral en Ecuador podría ser la informalidad laboral ya que esto se refiere a una proporción significativa de la fuerza laboral ecuatoriana trabaja en el sector informal, lo que significa que carecen de contratos, seguridad social formal y beneficios laborales.

Desde una perspectiva general, la precariedad se define como la falta de seguridad o falta de recursos o medios necesarios para un fin, por lo que cuando se habla de precariedad laboral se puede decir que constituyen un marco laboral en el que se vulneran todos los derechos. Los derechos y la seguridad de los trabajadores se ven amenazados y reciben ingresos insuficientes para satisfacer sus necesidades y planificar adecuadamente sus vidas. Es decir, que, la precariedad laboral suele estar asociada al deterioro de las circunstancias de trabajo, dando lugar a situaciones de precariedad que conducen a la precariedad laboral. Desde la década de 1980, por lo tanto, la precariedad laboral solo puede entenderse como un síntoma de las dinámicas cambiantes y cambiantes del modo de acumulación capitalista y como parte de la respuesta del capital a su propia crisis.

Numerosas encuestas han concluido que la precariedad laboral es un prodigio importante al momento de analizar el mercado laboral y sugirieron que el uso correcto de las políticas públicas es un medio para mitigar la agudización de este fenómeno. Con el tiempo, a partir de los métodos propuestos por cada investigadora, han ido surgiendo enfoques académicamente más robustos para analizar la precariedad laboral, abarcando muchas dimensiones según las variables manejadas; también se concluyó que la precariedad laboral de los hombres es la afirmación de que el índice de seguridad es mayor que el de mujeres y que ciertos estados tienen diversos grados de inestabilidad; nos introduce a la idea de que existen poblaciones con diversos grados de vulnerabilidad.

2.11 Dimensiones de la precariedad laboral

La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales. La precariedad puede asumir diferentes formas y puede tener también diferentes intensidades. (Istas)

Los trabajadores pueden enfrentar la posibilidad constante de perder su

empleo debido a contratos temporales, falta de garantía de renovación de contrato o cambios económicos; es por esto que los trabajadores con salarios insuficientes para cubrir sus necesidades básicas pueden estar en situación de precariedad, ya que enfrentan dificultades económicas constantes.

La falta de acceso a beneficios como seguro de salud, seguro de desempleo, por lo que trabajar a tiempo parcial cuando se busca un empleo a tiempo completo puede ser una forma de precariedad, es decir, que los trabajadores pueden carecer de protecciones laborales básicas, como derechos de negociación colectiva, aplicar de seguridad y salud en el trabajo, y acceder a recursos para resolver disputas laborales.

Las mujeres y grupos marginados pueden enfrentar desigualdades salariales, limitaciones en las oportunidades de promoción y discriminación en el lugar de trabajo. Paulatinamente estas dimensiones interactúan y se entrelazan, lo que complica la experiencia de precariedad laboral para los trabajadores.

La precariedad laboral es un problema que afecta a personas de todas partes, sin considerar nacionalidad, edad u otros aspectos. Esta situación que genera malas condiciones en el trabajo puede presentarse por factores como la migración, la alta tasa de desempleo, entre otros. Sin embargo, ante estos casos, no todo está perdido, pues existen acciones e iniciativas que ayudan a contrarrestar o evitar situaciones precarias, con el fin de otorgarles un ambiente de calidad y trabajo digno a las personas. (Revolledo, 2022)

2.12 Principales falencias del empleo a nivel mundial

La principal falencia del empleo a nivel mundial es la siguiente:

Precariedad Laboral: La precariedad laboral, caracterizada por la inestabilidad en el empleo, bajos salarios, falta de beneficios y condiciones de trabajo inseguras, es un problema en muchas partes del mundo. Los trabajadores precarios a menudo enfrentan dificultades para mantener una vida digna y segura.

Desempleo y Subempleo: Aunque las tasas de desempleo han variado a lo largo del tiempo, el desempleo persistente y el subempleo por ejemplo trabajadores que desean trabajar más horas de las que tienen, siguen siendo desafíos en muchas economías.

Trabajo Infantil: A pesar de los esfuerzos para combatirlo, el trabajo infantil persiste en muchas partes del mundo, con millones de niños involucrados en trabajos peligrosos y perjudiciales para su desarrollo.

Automatización y Cambio Tecnológico: A medida que la automatización y la tecnología avanzan, algunos trabajadores pueden enfrentar la pérdida de empleos o la necesidad de adquirir nuevas habilidades para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral.

Condiciones de Trabajo Inseguras: A pesar de los avances en la seguridad laboral, en muchos lugares todavía se enfrentan riesgos significativos en el lugar de trabajo, lo que puede resultar en accidentes y enfermedades ocupacionales.

Falta de Protecciones Laborales: En algunos lugares, la falta de regulaciones y la explotación laboral persisten, lo que deja a los trabajadores sin protecciones adecuadas.

El desempleo conlleva una disminución de los ingresos y, por tanto, produce cambios en el estilo de vida. Se producen cambios radicales en la forma de vivir, pues se vive con la incertidumbre de no saber cuánto tiempo durará esa situación. La pérdida de empleo también produce una reducción de las relaciones sociales. Inevitablemente se pierde el contacto con aquellas personas que son imprescindibles para poder desarrollar nuestro trabajo. Además, es un medio para relacionarnos y hacer grandes amistades. Por otro lado, las dificultades económicas disminuyen los contactos sociales, no hay tanta disponibilidad para salir a cenar, ir de copas o realizar actividades que supongan un gasto. (Pérez)

2.13 Precariedad laboral en el Ecuador

En el Ecuador, la precariedad laboral es un problema común en la actualidad, la flexibilización y el mal pago de la mano de obra ha alimentado el interés de los gobiernos por enfrentar mejor este fenómeno y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. En este sentido, la precariedad laboral que experimentan los ocupados se produce por varios factores, siendo los principales: estructura productiva propia del Ecuador, al ser un gran exportador, no existen oportunidades de empleo; gran conglomerado de calidad. Cabe señalar que, el trabajo asalariado es mucho más estable que el trabajo por cuenta propia, por lo tanto, los grupos empresariales que pueden brindar empleo de mayor calidad y brindar una remuneración adecuada que satisfaga las necesidades de los trabajadores, ya que la importancia de esto es primordial.

Una publicación titulado "El efecto de la escolaridad en la calidad del empleo" mostró que a mayor nivel de escolaridad, más productivas las personas contribuyen a la economía. En Ecuador, el 53% de la población ocupada no tiene educación primaria, aproximadamente el 33% ha completado algún nivel de educación secundaria y solo el 16% ha completado algún nivel de educación terciaria como lo es un colegio o universidad. Con base en estos datos, es claro que el nivel educativo de los ecuatorianos incide en el nivel de precariedad laboral del país, ya que la propia economía y las condiciones actuales del mercado laboral dificultan la generación de empleos de calidad en tales condiciones, con el único fin de cuantificar el nivel de precariedad laboral de los ocupados en el Ecuador.

Finalmente, los datos obtenidos por la ciudad de Cuenca mostraron que el 42% se encontraba en trabajo no precario, el 25% en precariedad baja y el 32% de los empleados en precariedad alta; sin embargo, la inseguridad laboral en el Ecuador es una realidad de fondo, afectando a los trabajadores en diferentes niveles, principalmente a los que se encuentran en situaciones de alta precariedad, las ciudades con las cifras más altas son Guayaquil y Cuenca, las imágenes más alentadoras se encuentran en las ciudades de Quito, donde más de la mitad de la clase trabajadora es no precaria. Es claro que el gobierno debe impulsar políticas públicas que beneficien a la gente y generen empleos de alta

calidad en el sector privado, la situación del mercado laboral no es satisfactoria para los trabajadores, y la inestabilidad laboral en el mercado laboral tiene una clara tendencia a intensificarse.

2.14 Estado de la precariedad laboral según la edad

La precariedad laboral es un fenómeno negativo muy presente en el mercado laboral ecuatoriano. Según datos oficiales de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Sub empleo del año 2019, el 61,2% de la población empleada del país se encontraba laborando en un tipo de empleo inadecuado o precario, es decir cerca de 4,6 millones de empleados. En este mismo año cerca de 4,3 millones de los empleados tienen entre 35 y 65 años y el 73,9% de este grupo se encuentran brindando sus servicios en situación de precariedad laboral, al ser un grupo representativo del total de empleados es importante conocer que factores influyen en que una persona se encuentre en situación de precariedad laboral. En el desarrollo de la investigación se realizó un Análisis de Correspondencia Múltiple y un Modelo Econométrico Logit, utilizando las variables edad, área de residencia, género, estado civil, nivel de instrucción, bono de desarrollo humano, región natural, etnia, tamaño del establecimiento y número de trabajos. Los factores que tienen una mayor influencia en términos de probabilidad sobre la participación en el empleo precario son el tamaño del establecimiento donde labora una persona con un 79,55% y el recibir bono de desarrollo humano con un 20,56%. (Barahona Flores & Morales Paucar, 2021)

La precariedad laboral puede variar según la edad de los trabajadores, ya que diferentes grupos demográficos enfrentan desafíos específicos en el mercado laboral. En este sentido, es importante tener en cuenta que las condiciones laborales pueden variar en diferentes países y contextos; aquí hay una descripción general de cómo la precariedad laboral podría variar según la edad como por ejemplo es lo siguiente:

Jóvenes (18-24 años): Los jóvenes a menudo enfrentan altos niveles de precariedad laboral debido a su falta de experiencia y conexiones en el mercado

laboral, en el que pueden encontrarse en trabajos temporales, de medio tiempo o mal remunerados, con contratos inestables o sin beneficios como seguro médico o jubilación. La falta de estabilidad y oportunidades de desarrollo profesional puede ser una característica común en esta etapa de la vida.

Es por esto que hay que recalcar las disposiciones según el mandato de Ley y establecer o implementar nuevos reglamentos para que no exista precariedad laboral.

CAPÍTULO III – METODOLOGÍA

3 Método investigativo

Cuantitativo

Se le llama cuantitativa porque se vale de los números para examinar datos o información, números con los que se puede investigar un fenómeno y obtener una conclusión numérica, a través de un conjunto de estrategias que permiten obtener y procesar la información en estadísticas y técnicas formales. (Canas, 2020)

Se aplicará este método de investigación al examinar los datos cuantitativos como es el número total de adultos mayores que preceden en el Centro Gerontológico de la ciudad de Guaranda, mostrando su resultado como referencia estratégica para técnicas de investigación.

Cualitativo

Se trata del procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, siendo un proceso de conquista, construcción y comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan un determinado fenómeno. (Álvarez , Gayou, Camacho López, Maldonado Muñiz, & Trejo García, 2021)

El método cualitativo se aplicará para analizar cualidades entre el conocimiento de la realidad de los derechos y vulnerabilidad ante la reforma constitucional en adultos mayores y especialmente en los adultos mayores del Centro Gerontológico de la ciudad de Guaranda, además de la obtención de datos desde diferentes perspectivas de conocedores que conforman el centro.

Exegético

Se trata del procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, siendo un proceso de conquista, construcción y comprobación

teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan un determinado fenómeno. (Álvarez , Gayou, Camacho López, Maldonado Muñiz, & Trejo García, 2021)

El método cualitativo se aplicará para analizar cualidades entre el conocimiento de la realidad de los derechos y vulnerabilidad ante la reforma constitucional en adultos mayores y especialmente en los adultos mayores del Centro Gerontológico de la ciudad de Guaranda, además de la obtención de datos desde diferentes perspectivas de conocedores que conforman el centro.

3.1 Tipos de investigación

Descriptiva

Este tipo de investigaciones consisten en llegar al conocimiento de las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, los investigadores no son meros tabuladores, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. (Morales, 2021)

Se aplicará este tipo de investigación para conocer la situación actual en el centro gerontológico de la ciudad de Guaranda, además identificar de qué manera la falta de identidad ciudadana vulnera los derechos de los adultos mayores.

Explicativa

Se trata de la búsqueda de los hechos mediante el establecimiento de relaciones entre causa y efecto, los estudios en este tipo pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas como del aspecto de la realidad, explicando su significado en una teoría de referencia entre las leyes o generalizaciones que dan hechos o fenómenos en determinadas condiciones y siempre determinan deducciones que explican hechos particulares. (Morales, 2021)

Se aplicará este tipo de investigación con la finalidad de mostrar los estudios

relacionados al tema de la vulneración del derecho constitucional a la identidad, mostrando la realidad ante las vivencias de los adultos mayores en el centro gerontológico de Guaranda.

Documental

“Se trata de una técnica que se encarga en la recopilación y selección de información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías va desde la información de hechos pasados hasta los actuales”. (Dzib, 2022)

Se aplicará este tipo de investigación por la recopilación de trabajos investigativos similares a lo largo de la historia, pero no muy antiguos y de carácter científico que compruebe la información correcta frente a la problemática propuesta entre el cumplimiento de derechos a adultos mayores.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Observación

Consiste en mirar detenidamente un fenómeno, hecho o caso, tomar su información y registrarla para su posterior análisis, como un elemento fundamental de todo proceso de investigación, en él se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. (Díaz, 2021)

Se aplicará la observación al visitar el Centro Gerontológico de la ciudad de Guaranda, medir y percibir sus problemáticas desde cerca y por medio de la investigación directa de su proletariado.

Encuesta

Se trata de una técnica de recolección de datos a partir de un muestreo de personas, a menudo con el objetivo de generalizar los resultados para un segmento de población más grande, constituye una fuente de información fundamental, educadores y cualquiera que informe parte de la economía de la información. (Qualtrics, 2022)

La encuesta se la tomará en cuenta a un grupo determinado por la muestra del total de adultos mayores que forman parte del centro gerontológico que estén en sus facultades de llenar o marcar las directrices a conciencia sobre la vulnerabilidad de sus derechos.

Análisis de documentos

Es el conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad de posibilitar su recuperación posterior e identificarlo permitiendo detectar el esfuerzo de síntesis y encaminar el proceso de análisis del tema principal. (Valle Gastaminza, 2022)

Se tomará en cuenta esta técnica ya que por medio de la descripción cada documento será analizado con el fin de obtener información verazmente.

3.3 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

3.3.1 Criterio de inclusión

Las características de los participantes dentro del proyecto de investigación son directamente las personas que han sufrido abuso en el ámbito laboral, es decir que han experimentado la precarización laboral, el criterio de inclusión involucra a las personas que han sufrido precarización laboral en la ciudad de Guaranda que comprendan a la manifestación de la vulnerabilidad de su derecho a un trabajo digno con un salario justo, para el estudio de percepción y al saber cómo investigador si se vulnera su derecho constitucional al trabajo.

3.3.1 Criterio de exclusión

Quedan excluidas de la presente investigación aquellas personas que cuentan con un trabajo formal, estable, y que reciben todos los beneficios y prestaciones laborales.

3.4 Población y Muestra

Población

La población que se considerara en el trabajo investigativo es de 30 personas por 15 mujeres y 15 hombres, mismos que han sufrido precarización laboral de la ciudad de Guaranda.

Muestra

Como referencia se tomará en cuenta a **Fuente especificada no válida**. En su teoría de muestreo por conveniencia, menciona a este método de muestreo no probabilístico, el cual consistirá en seleccionar a los individuos que convienen al investigador para la muestra, para lo cual será el total de personas vivan en la ciudad de Guaranda.

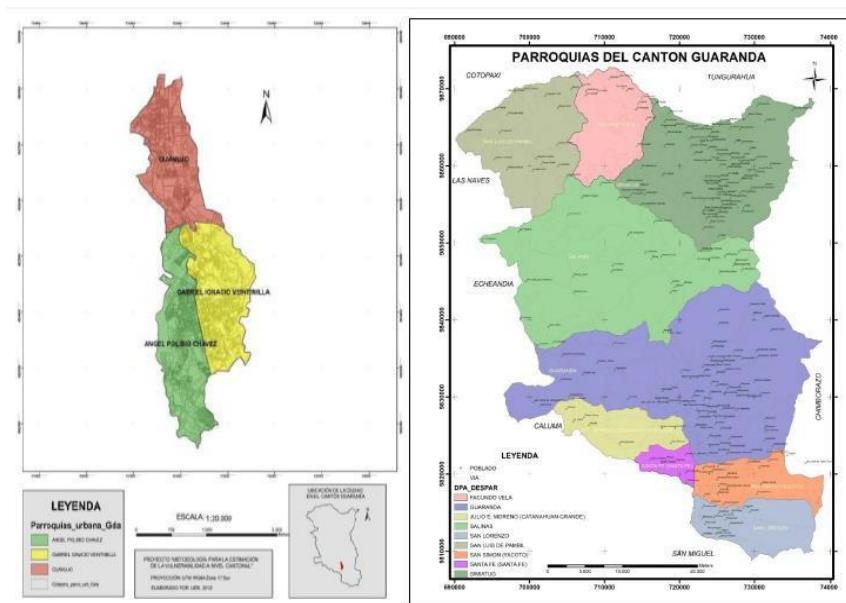
TOTAL: Se aplicarán en la ciudad de Guaranda 30 encuestas.

3.5 Localización Geográfica del Estudio

Guaranda

- **Mapa de la ciudad de Guaranda**

Ilustración 1: Mapa de la ciudad de Guaranda



Fuente: PDOT Guaranda 2020. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

- **Caracterización física y territorial del cantón**
- **Nombre del GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda
- Fecha de creación del cantón: 24 de junio de 1824
- Fecha de independencia de Guaranda: 10 de noviembre de 1820
- Población total: al 2010, 91.877
- Población-proyección (SENPLADES, 2014): al 2020, 108.763
- **Extensión:** 1.897,8 km²
- **Ubicación:** Se localiza en el centro del Ecuador en la Hoya del Chimbo al noreste de la provincia de Bolívar, dentro de las coordenadas: 1° 34' 8" Latitud Sur; y, 78° 58' 1". Longitud
- **Oeste, Este:** 717013 y Norte: 9843532.

- **Límites:** Al Norte, las provincias de Tungurahua y Cotopaxi; al Sur, los cantones San José de Chimbo y San Miguel de Bolívar; al Este, las provincias de Chimborazo y Tungurahua; y al Oeste, los cantones Las Naves, Echeandía y Caluma.
- **Superficie:** 189.209 Has. 189.2 Km²
- **Altitud:** 2.668 msnm (ciudad de Guaranda).
- **Temperatura:** 13.5° C promedio en Guaranda. Existe una variación de 2° C en el páramo y 24° C en el subtrópico.
- **Parroquias urbanas parroquias**

Rurales: Gabriel Ignacio Veintenilla Simiatug, Ángel Polibio Chávez Salinas, Guanujo Facundo Vela, San Luis de Pambil, Julio Moreno, Santa Fe, San Simón, San Lorenzo.

(Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

- **Componente biofísico**

El componente biofísico constituye la base para los planes de desarrollo y ordenamiento territorial, ya que corresponde al recurso natural sobre el cual se asienta la población y sus actividades. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

- **Agua**

En el cantón Guaranda se ha determinado dos cuencas importantes: Río Guayas y Ríos, de los mismos que emergen las subcuencas la principal es del Río Yaguachi, esta ocupa un 28.06% del territorio provincial en que los ríos principales del cantón son el Ríos Guaranda y Salinas que fluyen de norte a sur sirviendo como límite natural con la provincia de Chimborazo los mismos que se alimentan de varias microcuencas propias del cantón y de los que son aprovechados para las concesiones de agua para distintos usos. (Plan de desarrollo y ordenamiento

territorial, 2020)

En la provincia de Bolívar se concesiono el caudal necesario para cada tipo de uso y a cada cantón respectivamente, para el cantón de Guaranda se determinó un caudal de 7367,485 litros por segundo, beneficiando a 209.221 personas, lo que representa 27,67% del total concesionado y favorece al 51,45% del total de habitantes de la provincia.

En los últimos 5 años ha obtenido un total de 90 concesiones de agua, favoreciendo a una población actual de 13.552 habitantes, con un caudal promedio de 0,223 lt/s. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

➤ **Análisis cantonal**

La variedad de los climas que podemos encontrar en el cantón define también las precipitaciones encontrándose que en los climas tropicales las lluvias aumentan, esto se puede observar en las parroquias de Facundo Vela, y este de San Luis de Pambil; oeste de Salinas; esta diversidad de clima permite la producción de víveres propios de estos lugares, dotando a todo el cantón de estos productos. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

➤ **Temperatura**

A causa de la disposición geográfica del cantón, con un fuerte descenso de su territorio desde alturas andinas hasta el llano predominante en la costa, las temperaturas varían en un amplio rango, en la zona alta la temperatura media anual es de 7oC y en la zona baja de 22oC. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

“Las temperaturas más bajas se presentan en la zona alta de noviembre hasta abril, y las más elevadas de mayo a octubre”. (Plan de desarrollo y ordenamiento territorial, 2020)

CAPÍTULO IV- Resultados y Discusión

4.1 Resultados

La presente investigación, se realizó en el cantón Guaranda perteneciente a la provincia de Bolívar, recibiendo una gran apertura por parte de los trabajadores para obtener datos reales de la situación de los trabajadores en esta zona del país.

Pregunta 1

¿Usted ejerce alguna actividad económica remunerada?

	DATOS	PORCENTAJE
SI	28	93,33%
NO	2	6,67%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

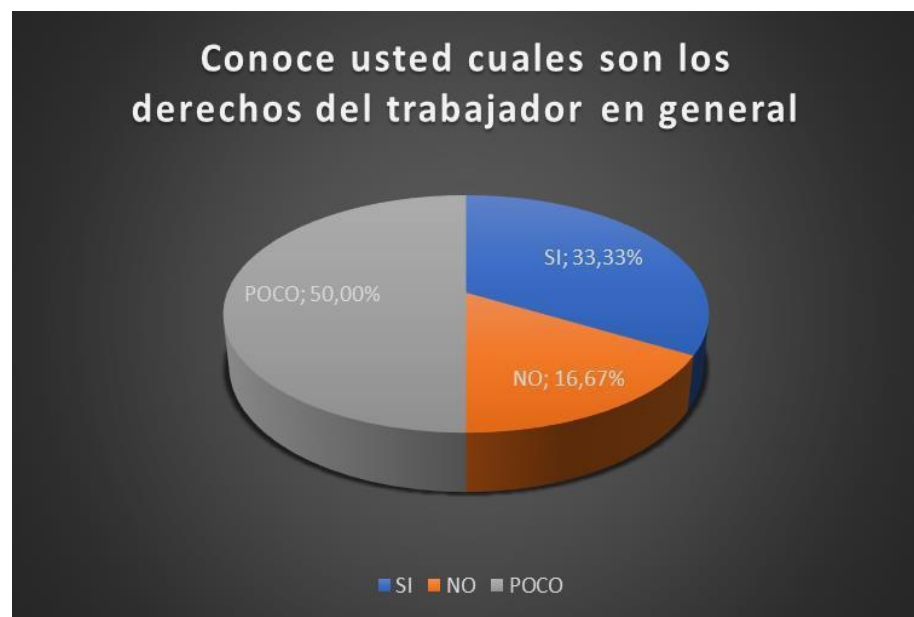
Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: La mayor parte de las personas encuestadas que sobrepasan el 90% realizan una actividad remunerada, es decir que tienen un trabajo en relación de dependencia a las cuales se les debe cumplir y respetar todos los derechos laborales previstos en el Código de Trabajo, en tanto que un pequeño porcentaje son trabajadores autónomos o lo que se llama actualmente informales.

Pregunta 2

¿Conoce usted cuales son los derechos del trabajador en general?

	DATOS	PORCENTAJE
SI	10	33,33%
NO	5	16,67%
POCO	15	50,00%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: El 50% de los trabajadores encuestados tienen poco conocimiento sobre sus derechos laborales, lo cual incide fundamentalmente para que se produzca en irrespeto de los mismos por parte de los empleadores, y lo que demuestra también muy poca acción de las instituciones encargadas de la política laboral ya que un 16.67 % no conocen en sí sus derechos como trabajadores.

Pregunta 3

¿El trabajo que desempeña usted es temporal o permanente?

	DATOS	PORCENTAJE
TEMPORAL	15	50,00%
PERMANENTE	15	50,00%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: de las personas encuestadas se dividen en un 50 % para la forma de trabajo que desempeñan, ya que un 50% son trabajadores permanentes o estables quienes cuentan con un contrato de trabajo por tiempo indefinido o un nombramiento regular en tanto que un 50% realizan trabajos temporales es decir no permanentes, trabajos que lo desempeñan por un periodo de tiempo determinado, con lo cual se demuestra la falta de oportunidades laborales estables para la clase trabajadora.

Pregunta 4

¿Dentro del desempeño de su jornada, tubo la visita de control de algún funcionario del ministerio de trabajo?

	DATOS	PORCENTAJE
CONTINUAMENTE	1	3,33%
A VECES	10	33,33%
JAMÁS	19	63,33%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: Con la respuesta obtenida de las personas encuestadas en las cuales un 63% indica que jamás ha tenido el control o la visita de las autoridades laborales frente a un 33% que a veces han tenido el control, se confirma la inacción del Ministerio de Trabajo en el proceso de regulación y control de las actividades laborales para precautelar el respeto de los derechos de los trabajadores.

Pregunta 5

¿En algún momento de su relación laboral a concurrido al ministerio de trabajo en búsqueda de solución a un conflicto laboral?

	DATOS	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0,00%
OCASIONALMENTE	11	36,67%
NUNCA	19	63,33%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

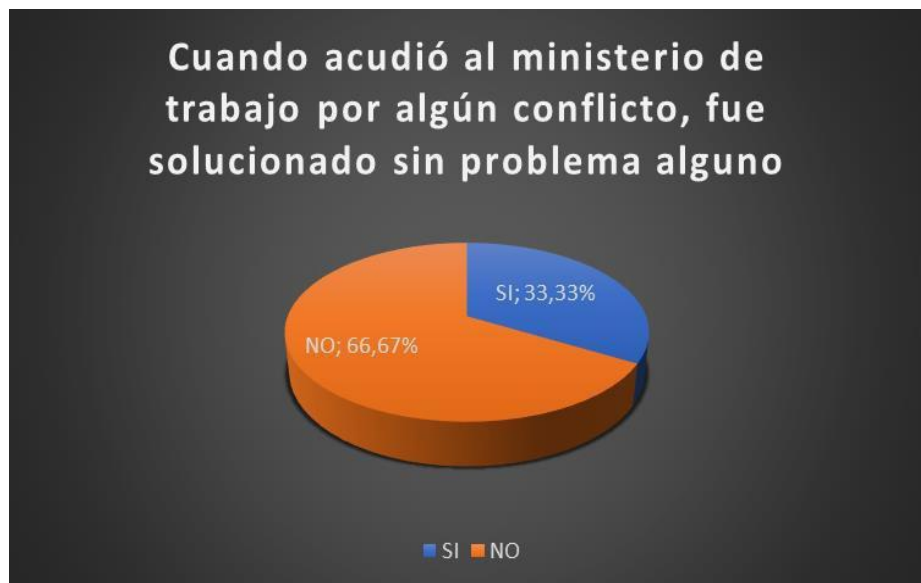
Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: Las cifras de la encuesta nos demuestra que un 63% de la población encuestada nunca ha acudido a buscar la ayuda del Ministerio de Trabajo, en tanto que un 36% indica que ocasionalmente lo ha hecho, esta respuesta nos permite reflexionar en dos sentidos el primero que existe un cabal cumplimiento de los derechos laborales y el segundo que el desconocimiento de derechos o la falta de acción del Ministerio de Trabajo desmotiva a los trabajadores para acudir a esta entidad en busca de una protección laboral.

Pregunta 6

¿Cuándo acudió al ministerio de trabajo por algún conflicto, fue solucionado sin problema alguno?

	DATOS	PORCENTAJE
SI	10	33,33%
NO	20	66,67%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: las personas que han acudido al Ministerio de Trabajo en su gran mayoría indican que sus problemas o reclamos no han sido solucionados oportunamente en el Ministerio de Trabajo, por lo cual se genera la desconfianza o la falta de protección de esta institución para velar por el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en nuestra legislación nacional.

Pregunta 7

¿Conoce usted la labor que desempeña y el alcance de las funciones encargadas al ministerio de trabajo?

	DATOS	PORCENTAJE
SI	10	33,33%
NO	20	66,67%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

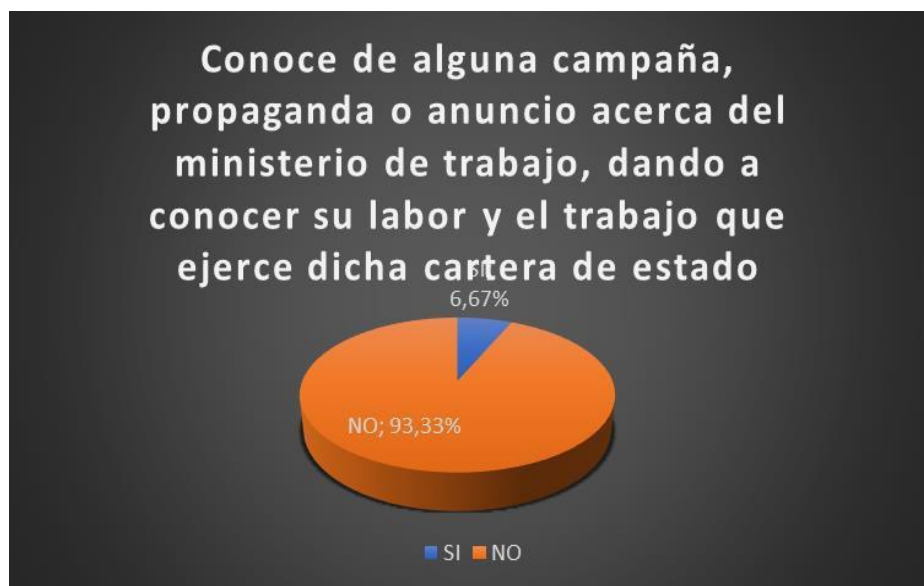
Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: Con el porcentaje obtenido del personal encuestado se confirma la inacción del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Guaranda ya que un alto porcentaje que sobrepasa el 66% no tiene conocimiento de las funciones y del rol que cumple el Ministerio de Trabajo en la ciudad de Guaranda a través de la inspección de trabajo.

Pregunta 8

¿Conoce de alguna campaña, propaganda o anuncio acerca del ministerio de trabajo, dando a conocer su labor y el trabajo que ejerce dicha cartera de estado?

	DATOS	PORCENTAJE
SI	2	6,67%
NO	28	93,33%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: El 93.33% de las personas encuestadas no han sido participes ni tampoco han visualizado una campaña publicitaria por parte del Ministerio de Trabajo difundiendo los derechos laborales y los servicios que presta esta cartera de Estado, lo cual explica la poca confianza de la ciudadanía en esta institución.

Pregunta 9

¿Como califica usted los servicio que presta el ministerio de trabajo?

	DATOS	PORCENTAJE
EXCELENTE	0	0,00%
BUENO	12	40,00%
MALO	8	26,67%
PÉSIMO	10	33,33%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: De los porcentajes obtenidos la calificación que la ciudadanía hace de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo está entre bueno, pésimo y malo, sumando los porcentajes entre malo y pésimo se obtiene alrededor de un 40% de insatisfacción de los usuarios respecto a los servicios que presta el Ministerio de Trabajo en la ciudad de Guaranda.

Pregunta 10

¿Considera usted que existe una inacción en las actividades que cumple el ministerio del trabajo en la ciudad de Guaranda?

	DATOS	PORCENTAJE
SI	20	66,67%
NO	10	33,33%
	30	100,00%



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Cristian Roldan

Análisis: La población encuestada en un 66.67% de manera puntual considera que existe inacción por parte del Ministerio de Trabajo en Guaranda, y esto se refleja por la insatisfacción de la ciudadanía al no ser atendida favorablemente con sus quejas o denuncias, al no tener información de los servicios que presta esta entidad y al no tener ningún control para que se respeten los derechos de los trabajadores.

4.2 Discusión

El Código de Trabajo ecuatoriano en el Art. 538 dispone que para el cumplimiento de las normas del Código de Trabajo funcionará en el Ecuador el Ministerio de Trabajo y empleo, constituido por las direcciones regionales de trabajo a nivel regional y las inspectorías de trabajo en cada provincia, y en el ámbito jurisdiccional las Unidades Judiciales correspondientes.

El mismo Código de Trabajo dispone que el Ministerio de Trabajo ejecutará a la rectoría en el ámbito laboral, la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, y será el competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional.

Dentro de las funciones de la dirección regional del trabajo está la de visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales, así también dentro de las funciones de los inspectores de trabajo está la de cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.

Como queda dicho anteriormente la rectoría de la política laboral y su aplicación está a cargo del Ministerio de Trabajo entidad que con su estructura a nivel nacional está obligada a velar y a cumplir acciones eficientes para el control y aplicación de las políticas laborales y para el cumplimiento de los derechos y obligaciones en una relación laboral existente, para combatir la precarización y la explotación laboral que surge sobre todo en entidades del sector privado.

El gran problema del desempleo que afecta al país hace proclive al trabajador que acepte las condiciones de trabajo que son impuestas por el empleador, y más aún cuando en la mayoría de los casos desconocen a cabalidad de todos sus derechos y más aún cuando la mayoría de trabajos son de carácter temporal.

El Ministerio de Trabajo en cada provincia cuenta con las inspectorías de trabajo las cuales a través del inspector de trabajo debe cumplir con la verificación

y visitas a los distintos centros de trabajo para exigir y verificar el cumplimiento de los derechos laborales, hoy por hoy esta entidad se ha convertido en un ente burocrático que no difunde sus acciones ni sus gestiones, que no realiza inspecciones y verificaciones en los lugares de trabajo y esa es la razón fundamental por la que muchos trabajadores utilizan poco los servicios de esta institución y por eso hay un porcentaje considerable que considera como pésima la labor de esta institución.

Últimamente y a partir de la pandemia la mayor parte de actividades que se hacían presencial en las oficinas en el Ministerio de Trabajo en la actualidad se las hace a través de las plataformas con las que dispone la institución es así que en el sistema único de trabajadores SUT se debe registrar todo lo concerniente a nómina de trabajadores, cumplimiento de obligaciones laborales, cumplimiento de beneficios quedando a discreción de la empresa o del jefe de talento humano la veracidad de la información que sube en el sistema sin que exista una verificación adecuada de la misma.

Así también en los finiquitos laborales anteriormente se realizaban en las oficinas de la inspectoría del trabajo en presencia física del empleador y del trabajador, explicando a detalle los beneficios que constan en el acta respectiva teniendo un contacto directo con las partes, en cambio en la actualidad hasta el acta de finiquito se sube al sistema del Ministerio de Trabajo quedando en manos del empleador la ejecución del trámite y la forma como ingresó los datos para que el sistema determine el cálculo de los valores a pagar.

Los hechos anteriormente mencionados demuestran un divorcio total de los trabajadores con la entidad con la entidad ya rectora de la política laboral y esto sumado a la deficiencia de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo hace que la mayoría de trabajadores estemos precisamente conscientes de que la inacción del Ministerio de Trabajo propende a la precarización laboral en la ciudad de Guaranda ya que se irrespetan una gran cantidad de derechos laborales, como pago de horas extraordinarias y suplementarias, concesión de vacaciones, dotación de la ropa de trabajo, e inclusive falta de afiliación al Instituto ecuatoriano de seguridad social entre otros.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

Se concluye que un gran porcentaje de trabajadores desconocen en sí de sus derechos laborales y esto es consecuencia de su falta de interés en conocerlos y por otra parte la ineficiencia de la institución encargada de proteger los derechos de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo se ha convertido en una entidad burocrática que únicamente cumple su acción desde sus oficinas esperando que el usuario llegue sin que los funcionarios busquen al usuario, acudan a verificar condiciones laborales en los lugares de trabajo, o realicen acciones tendientes en la divulgación y los derechos laborales.

Finalmente se concluye que la inacción del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Guaranda es cómplice de la precariedad laboral ya que las entidades o empresas al no tener un control adecuado, imponen sus condiciones en el contrato de trabajo y los trabajadores a requerir trabajar las aceptan sin problema.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda a los trabajadores concientizar en el aprendizaje y capacitación sobre sus derechos laborales para evitar la explotación y la precarización laboral.

Se recomienda al Ministerio de Trabajo y a sus funcionarios ser más proactivos en el cabal cumplimiento de sus funciones y atribuciones para buscar la adecuada protección a los derechos laborales.

A la academia a través de sus programas de vinculación con la comunidad implementar cursos y talleres de capacitación sobre derechos laborales a los sectores poblacionales que requieren esta información a fin de que estén capacitados y orientados en las formas y procedimientos que se debe cumplir y respetar en una relación de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez , J. L., Gayou, J., Camacho López, S. M., Maldonado Muñoz, G., & Trejo García, C. Á. (2021). *LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Banco Mundial. (03 de Abril de 2023). *Banco Mundial*. Obtenido de Banco Mundial:
<https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview>
- Barahona Flores, H. O., & Morales Paucar, H. D. (2021). *Factores que influyen en las personas entre 35 y 65 años que se encuentren en un estado de precariedad laboral en el Ecuador en el año 2019*. Quito: Quito UCE. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23446>
- Canas, M. A. (11 de Noviembre de 2020). *TENDENCIAS.COM*. Obtenido de <https://tendencias.com/life/que-es-el-metodo-cuantitativo/>
- Castro. (2021). Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24324/1/UPS-GT004232.pdf>
- Copyright. (27 de Mayo de 2020). *Copyright*. Obtenido de Copyright:
<https://www.casanare.gov.co/Dependencias/Salud/Paginas/Dimension-Salud-y-Ambito-Lab.aspx#:~:text=La%20dimensi%C3%B3n%20de%20Salud%20y,saludable%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.>
- Díaz, S. (2021). *TEXTOS DE APOYO DIDÁCTICO*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.
- Dzib, A. (2022). *Questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>
- Ecoembes. (24 de Enero de 2023). *Ecoembes*. Obtenido de Ecoembes:
<https://ecoembesempleo.es/calidad-de-vida-en-el-trabajo/#:~:text=En%20resumen%2C%20lograr%20una%20calidad,%2C%20motivador%2C%20saludable%20y%20armonioso.>
- Expansión. (s.f.). *Expansión*. Obtenido de Expansión:
<https://www.expansion.com/economia-para-todos/economia/que-significa->

- Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/#:~:text=Se%20consideraron%20siete%20dimensiones%20de,las%20perspectivas%20y%20los%20ingresos.>
- Padilla, S. (04 de Diciembre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Pérez, T. A. (s.f.). *Puleva*. Obtenido de Puleva: <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/los-efectos-del-desempleo-en-las-personas#:~:text=El%20desempleo%20conlleva%20una%20disminuci%C3%B3n,cuanto%20tiempo%20durar%C3%A1%20esa%20situación.>
- Plan de desarrollo y ordenamiento territorial. (2020). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial*. Guaranda: GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL.
- Qualtrics. (2022). *qualtrics.com*. Obtenido de <https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/que-es-una-encuesta/>
- Revolledo, A. O. (25 de Junio de 2022). *Crehana*. Obtenido de Crehana: <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/precariedad-laboral/>
- Trujillo, E. (01 de Agosto de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/contractual.html#:~:text=La%20palabra%20contractual%20es%20utilizada,encuentra%20en%20la%20responsabilidad%20contractual.>
- Universidad Técnica Estatal de Quevedo. (10 de Septiembre de 2022). *Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. Obtenido de Universidad Técnica Estatal de Quevedo: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3151/4814>
- Valle Gastaminza, F. (2022). *ANÁLISIS DOCUMENTAL*. México: UNAM. Obtenido de <https://www.uv.es/macas/T5.pdf>

Anexos

Anexo 1. Fotografías de aplicación de la Encuesta

