

Escala de Trabajo Decente: Aplicación, validación y adaptación al medio ecuatoriano.

CRISTINA MONTENEGRO ROSERO^{1,2}

¹ Médica

² Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional - Universidad Internacional SEK

Director: ANTONIO RAMÓN GÓMEZ GARCÍA, MSc, PhD.

RUBEN GUILLERMO VASCONEZ ILLAPA

ruben.vasconez@uisek.edu.ec

Resumen

Introducción: La teoría del Trabajo Decente se formuló en 1999, es uno de los Objetivos de la Agenda para el Desarrollo de la OIT y en Ecuador, está contemplado en el Plan Nacional de Desarrollo. La Escala de Trabajo Decente (ETD) sirve para evaluar los 5 objetivos de la Psicología del Trabajo Decente (PTD). La salud de los trabajadores se afecta por un trabajo que no cumple con dichos objetivos. En Ecuador no se puede decir que estos últimos son practicados. **Objetivo:** Adaptar al medio ecuatoriano, validar y presentar los resultados de la ETD, para permitir su aplicación y la realización de futuros estudios sobre las condiciones de trabajo que se presentan en el Ecuador. **Material y Métodos:** Es un estudio descriptivo transversal, que utilizó la ETD traducida al español y adaptada al medio ecuatoriano, que incluyó variables sociodemográficas. En la caracterización de la población se utilizaron frecuencias. Para las variables sociodemográficas se calcularon medidas de tendencia central, al igual que en la interpretación de los resultados de la ETD misma. La identificación de la preferencia de respuestas se realizó mediante la media y desviación estándar. En la validación de la fiabilidad de la totalidad de la escala se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach (α) e igualmente para cada una de las 5 partes. **Resultados:** La población en estudio fue joven (18-34 años, 53,2%), con un número casi equivalente entre hombres y mujeres (n=29 versus n=33), casada (58,1%) y con hijos (1 a 4 hijos, 58,1%). El 85,5% en puestos operativos y la mitad entre 1 a 9 años en la institución (51,7%). El 69,4% trabaja más de 40 horas a la semana. Están de acuerdo en cuanto a las Condiciones de Seguridad, con respuestas predominantes en el ítem 6 (moderadamente de acuerdo) y sobre todo sienten seguridad emocional y/o verbal (87,1%). En cuanto a Condiciones de salud, el 74,2% piensa que la empresa no les da beneficios adicionales. Para Compensación las respuestas son neutrales, pero el 35,5% piensa que el pago no es adecuado, no obstante, el 43,6% manifestó que le pagan de acuerdo con su experiencia y calificación. Hay más neutralidad todavía en cuanto al tiempo libre (ítem 4±1,7-1,9), aunque el 50,1% piensa que tiene tiempo suficiente para descansar. El 67,7% responde que los valores de la organización coinciden con los de su familia y el 58% con los de la comunidad. Por último, el valor de α en general fue de 0,53 (débil). **Conclusión:** Aunque la fiabilidad de la ETD fue débil, permitió reflejar la percepción de los trabajadores. La empresa en estudio ofrece condiciones que se aproximan a las del Trabajo Decente. Se requieren más estudios de validación y aplicación de esta escala en otros ámbitos.

Descriptor: trabajo decente; validez de una prueba; bienestar trabajadores; Ecuador.

INTRODUCCIÓN

El Trabajo Decente (TD) es un concepto que formuló el Director de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 [1,2], es el objetivo ocho de la Agenda de Desarrollo Sostenible para el 2030 [3]. No solo se trata de remuneración justa, salud, reducción de enfermedades y accidentes laborales, sino que, sus metas pretenden desde la reducción de la pobreza, pasando por el acceso a agua limpia e innovación industrial, hasta la inclusión e igualdad de género y conservación ambiental, entre otras [3]. A partir de esto surgió la Psicología del Trabajo Decente (PTD) con 5 componentes: condiciones físicas e interpersonales seguras, acceso a servicios de salud, remuneración justa y adecuada, tiempo libre y valores organizacionales complementarios con la vida social y familiar [4]. Un trabajo que no cumple con estos puntos está relacionado con la pobreza, la desigualdad [5] y con problemas psicosociales que deterioran la salud [6], la vida personal y familiar de cada trabajador [7,8].

Se ha abordado el tema de “La Salud Total de los Trabajadores” como paradigma del siglo XXI [9] y los gobiernos lo han incluido en sus agendas. En Ecuador el Plan Nacional de Desarrollo en el Eje 1, objetivo 1, establece al trabajo digno como política de estado. El Eje 2, objetivo 5, propone para el 2021 ampliar la tasa de empleo adecuado del 41,2% al 47,9%, y el objetivo 6, programa lo mismo para el área rural del 27,8% al 35,2%. Se han propuesto además, “Intervenciones emblemáticas” en las que se encuentra el “Acuerdo Nacional por el Empleo, la

MATERIAL – MÉTODOS

Éste es un estudio descriptivo, transversal, que se aplicó a 62 trabajadores pertenecientes a una institución pública, dedicada a las finanzas, de la ciudad de Quito – Ecuador, en el mes de junio de 2017. La población encuestada fue elegida al azar, no se utilizó ninguna técnica de muestreo, debido a la política de protección de datos impuesta por la entidad. Incluyó a todas las personas (hombres y mujeres), que acudieron al comedor del organismo, entre las 12h30 y las 14h30. Se utilizó una versión adaptada al español y al medio ecuatoriano, de la ETD. La misma que fue modificada, eliminando la pregunta número cinco, que se refiere al Plan o Seguro de Salud (Poseo un buen plan de salud en mi trabajo), debido a que, en el medio ecuatoriano, los empleadores están obligados a afiliarse al Seguro Social a todos sus empleados (Código de Trabajo, Art. 42, Num. 31) [14], fue administrada tipo entrevista y además incluyó datos sociodemográficos.

Las variables sociodemográficas analizadas fueron: edad, sexo (hombre o mujer), remuneración (en dólares), estado civil (soltera/o, casada/o, unión

Inversión Productiva, la Innovación y la Inclusión”, con el propósito de extender las plazas de trabajo en condiciones estables, justas y dignas [10].

Éste es un tema crucial, se sabe que el porcentaje de desempleo en nuestro país es del 4,6% y del total de quienes tienen empleo, solo es adecuado o pleno para el 42,3% [11]. No sabemos si los trabajadores conocen sobre el TD o si lo tienen, además no siempre se cumplen los objetivos de la PTD [12].

Un grupo de investigadores desarrolló de manera técnica, una “Escala de Trabajo Decente” (ETD) [13]. Ésta posee los cinco factores de la PTD, tratando de establecer el cumplimiento de cada uno y cada parte consta de tres preguntas. Las opciones de respuesta van desde “completamente en desacuerdo” hasta “completamente de acuerdo”. Se comprobó que es rápida, no requiere mayor explicación previa a su aplicación y puede ser utilizada por trabajadores de varios ámbitos. Una vez obtenidos los resultados, pueden ser interpretados por el investigador de varias formas.

Siendo ésta una escala versátil y éste un tema poco estudiado dentro del ámbito nacional el presente estudio pretende: adaptar al medio ecuatoriano, validar y presentar los resultados de la ETD, que permita su aplicación y la realización de futuros estudios relacionados con el tema y así poder tener una perspectiva más clara sobre las condiciones de trabajo que se presentan en el Ecuador.

libre), número de hijos, tipo de trabajo (diurno, nocturno, rotativo), horas de trabajo a la semana (menos de 40, de 20 a 40 y más de 40), nivel de estudios (primaria, secundaria, superior, cuarto nivel o técnico), puesto que ocupa actualmente. Para ésta última pregunta, las opciones fueron adaptadas a la estructura orgánica del centro de trabajo escogido. Además, para establecer los ítems de valor salarial se tomó como base el Salario Básico Unificado en Ecuador para el 2017, establecido en 375 dólares [15]. Y finalmente las variables proporcionadas por la escala misma: condiciones seguras físicas e interpersonales para trabajar (tres preguntas), acceso a servicios de salud (dos preguntas), remuneración justa y adecuada (tres preguntas), tiempo libre y valores de la organización que son complementarios con la vida social y familiar (tres preguntas). Estas se respondieron por medio de una escala de Likert de 7 ítems, que van desde completamente en desacuerdo hasta completamente de acuerdo.

La tabulación de datos se realizó en una hoja de cálculo de Microsoft Excel y se analizaron mediante

el programa SPSS Statistics. Para la caracterización de la población se utilizaron frecuencias y se calcularon medidas de tendencia central para las variables sociodemográficas. Para validar la fiabilidad de la escala se utilizó la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (α), a partir de las correlaciones lineales [16]. Se consideró el valor mínimo aceptable de 0,70 hasta 0,90, sobre 0,90 se supuso la existencia de ítems redundantes, que deberían eliminarse [17], el valor obtenido en este estudio para los 14 ítems fue de 0,53.

Se razonó necesario analizar, además, la consistencia de cada parte de la escala, debido a

RESULTADOS

Entre las características sociodemográficas de la población estudiada (Tabla 1), se encontró que el 53,2% son trabajadores jóvenes, entre 18 y 34 años de edad, de los cuales, la mayoría son mujeres ($n=21;63,6\%$). En cuanto al estado civil, encontramos que la población encuestada es mayormente casada, con un 58,1% del total, siendo la mayoría hombres ($n=20;69\%$). Llama la atención que el 62,1% de los hombres refieren tener entre 1 a 2 hijos, mientras que más del 50% de las mujeres no tienen ninguno.

El 85,5% de la población en estudio ocupaba un puesto operativo, es decir especialista, analista, oficinista, secretaria/o, asistente, digitador, etc. siendo casi todos hombres, mientras que los puestos administrativos (nivel jerárquico superior) los poseían las mujeres en el 21,2%. En cuanto al tiempo de permanencia en el cargo 51,7% trabajaba entre 1 a 9 años en la Institución y de este segmento el 60,6% son mujeres. Destaca que el 69,4% manifestó trabajar más de 40 horas a la semana.

De acuerdo a la remuneración mensual, el 27,4% reciben más de 2000 dólares mensuales, siendo en general, casi equitativo el número de hombres y mujeres. Pero la mayor parte de mujeres (54,5%) reciben entre 501 a 1500 dólares y la tendencia cambia para quienes perciben más de 1500 dólares (hombres= 65,5%). Todos estos datos los podemos encontrar en la Tabla 2.

que miden una fracción diferente del TD, para lo que se analizaron los datos mediante α individuales. También se realizó sobre los ítems individuales con el fin de determinar cuáles pueden eliminarse de acuerdo con las bases teóricas sobre las que se ha construido la escala.

Para la interpretación de los resultados de la ETD misma, se utilizaron medidas de tendencia central, con el fin de determinar las condiciones de trabajo de los encuestados, además de la media y desviación estándar para identificar la preferencia de respuestas.

Para la escala (Tabla 3), los encuestados consideran que se sienten seguros tanto física como emocionalmente en su lugar de trabajo ($6 \pm 1,3$ a 1,6). Para la Parte 2 el 74,2% de los trabajadores piensan que no se les provee beneficios adicionales para el cuidado de su salud y están ligeramente en desacuerdo en que se les proporciona otras opciones (14,5%).

Igualmente, basados en la media, se muestra neutralidad en las respuestas sobre compensación, pero el 35,5% piensa que el pago no es adecuado. Pese a ello, el 43,6% siente que le pagan de acuerdo con su experiencia y calificación. Las respuestas en cuanto al tiempo libre son neutrales ($4 \pm 1,7-1,9$), pero hay propensión a considerar que sí tienen tiempo para el descanso, lo que se evidencia en la pregunta 11 donde, en suma, el 50,1% está totalmente de acuerdo. Los trabajadores además refieren que los valores de la organización se complementan con los de su familia (totalmente de acuerdo= 27,4%) y en menor medida con los de su comunidad (ligeramente de acuerdo= 27,4%), que de manera global representa entre el 58 y 68% de respuestas tendientes a estar de acuerdo, respectivamente.

En la Tabla 3 también podemos apreciar el α de cada parte de la escala, donde se evidencia que la más confiable es la 5 ($\alpha=0,93$) y la que demuestra menor fiabilidad es la 4 ($\alpha=0,3$). Dados estos datos la fiabilidad general es de 0,53.

Tabla 1. Características socio-demográficas de los trabajadores encuestados según sexo.

	Hombre (n=29)	Mujer (n=33)	Total (n=62)
Edad			
18-34	12 (41,4)	21 (63,6)	33 (53,2)
35-49	11 (37,9)	8 (24,2)	19 (30,6)
≥50	6 (20,7)	4 (12,1)	10 (16,1)
Estado Civil			
Casado	20 (69,0)	16 (48,5)	36 (58,1)

Soltero	8 (27,6)	17 (51,5)	25 (40,3)
Unión Libre	1 (3,4)	-	1 (1,6)
Número Hijos			
1 a 2	18 (62,1)	14 (42,4)	32 (51,6)
3 a 4	3 (10,3)	1 (3,0)	4 (6,5)
Ninguno	8 (27,6)	18 (54,5)	26 (41,9)

Tabla 2. Características de empleo de los trabajadores encuestados según sexo.

	Hombre (n=29)	Mujer (n=33)	Total (n=62)
Puesto Trabajo			
Administrativos	1 (3,4)	7 (21,2)	8 (12,9)
Operativos	28 (96,6)	25 (75,8)	53 (85,5)
Servicios/Mantenimiento	-	1 (3,0)	1 (1,6)
Antigüedad Laboral			
<1 año	9 (31,0)	7 (21,2)	16 (25,8)
1 a 5 años	10 (34,5)	18 (54,5)	28 (45,2)
6 a 9 años	2 (6,9)	2 (6,1)	4 (6,5)
≥10 años	8 (27,6)	6 (18,2)	14 (22,6)
Jornada Laboral			
Diurno	28 (96,6)	32 (97,0)	60 (96,8)
Nocturno	-	1 (3,0)	1 (1,6)
Rotativo	1 (3,4)	-	1 (1,6)
Horas Semanales			
<20	-	3 (9,1)	3 (4,8)
20-40	5 (17,2)	11 (33,3)	16 (25,8)
>40	24 (82,8)	19 (57,6)	43 (69,4)
Salario \$			
375 a 500	1 (3,4)	1 (3,0)	2 (3,2)
501 a 1.000	4 (13,8)	7 (21,2)	11 (17,7)
1.001 a 1.500	5 (17,2)	11 (33,3)	16 (25,8)
1.501 a 2.000	10 (34,5)	6 (18,2)	16 (25,8)
>2.000	9 (31,0)	8 (24,2)	17 (27,4)

Tabla 3. Resultados de la Escala de Trabajo Decente

	TA* (7)	MA** (6)	LA*** (5)	N**** (4)	LD+ (3)	MD** (2)	TD** (1)	Alfa c.	\bar{X}^I (DE) ^{II}
Condiciones de Seguridad									
								0,723	
Seguridad emocional	35,5	27,4	22,6	6,5	6,5	-	1,6		5,7 (±1,3)
Abuso emocional y/o verbal	51,6	22,6	12,9	8,1	1,6	1,6	1,6		6,0 (±1,4)
Seguridad física	48,4	24,2	9,7	9,7	3,2	1,6	3,2		5,8 (±1,6)
Condiciones de salud									
								0,635	
Beneficios de la organización	-	3,2	11,3	11,3	12,9	21	40,3		3,3 (±2,1)

Opciones de la organización	4,8	8,1	14,5	16,1	16,1	11,3	4,8	3,7 ($\pm 2,0$)
Compensación	0,422							
Remuneración inadecuada	8,1	8,1	22,6	19,4	9,7	11,3	21	3,7 ($\pm 1,9$)
Inadecuada de acuerdo a experiencia y calificación	16,1	9,7	12,9	17,7	11,3	12,9	19,4	3,9 ($\pm 2,1$)
Pago adecuado	3,2	14,5	12,9	33,9	8,1	12,9	14,5	3,7 ($\pm 1,7$)
Tiempo libre	0,291							
No suficiente	14,5	14,5	16,1	17,7	12,9	9,7	14,5	4,1 ($\pm 1,9$)
Sin tiempo de descanso	14,5	11,3	9,7	24,2	21	9,7	9,7	4,1 ($\pm 1,8$)
Suficiente para el descanso	8,1	22,6	19,4	21	14,5	4,8	9,7	4,4 ($\pm 1,7$)
Valores organizacionales	0,928							
Coinciden con los de la familia	27,4	16,1	24,2	16,1	8,1	3,2	4,8	5,1 ($\pm 1,7$)
Se alinean con los de la familia	21	17,7	21	19,4	9,7	4,8	6,5	4,8 ($\pm 1,8$)
Coinciden con los de la comunidad	16,1	14,5	27,4	24,2	9,7	3,2	4,8	4,7 ($\pm 1,6$)
Escala	0,526							

*Totalmente de acuerdo, **Moderadamente de acuerdo, ***Ligeramente de acuerdo, **** Neutral, *Ligeramente en desacuerdo, **Moderadamente en desacuerdo, ***Totalmente en desacuerdo, I Media, II Desviación estándar.

DISCUSIÓN

Dado que una parte del objetivo de este estudio es la validación de la ETD, se puede concluir que el valor de α obtenido es débil. La limitación principal podría ser que, en este caso en particular, el número de personas a las que se aplicó la ETD no fue el adecuado para validarla ($n=62$), además, otra limitación pudo estar relacionada con la interpretación de las preguntas de la misma. Esto último debido a que, tras la traducción algunas de ellas sonaban redundantes para los trabajadores durante la entrevista, como ejemplo ponemos la parte relacionada con el tiempo libre, en la que el valor de α es el más bajo.

En cuanto a la determinación de si los encuestados tienen o no un TD, debemos abordar muchos aspectos que se derivan del análisis de cada parte de la ETD. Aunque el valor de α para algunas partes de la ETD sea bajo y hay una clara tendencia a la neutralidad, ésta sí permitió tener una visión general de las condiciones laborales de ese grupo de personas.

Se deben aclarar algunos factores que pudieron influir en la percepción de los trabajadores. Como la edad de los participantes, el hecho de que la población en estudio es mayormente joven hace que sea probable su baja necesidad de acceder a los servicios de salud, como lo corrobora un estudio publicado en 2018 [18], debido por ejemplo a enfermedades osteomusculares, que son las más prevalentes en los trabajadores más viejos [19]. La

percepción del grupo es que no se les brinda beneficios adicionales a pesar de que la empresa cuenta con un Servicio Médico. Otro factor que contribuye es el del apoyo familiar y el “Conflicto Trabajo - Familia” y su relación con el estrés en el trabajo [20] y por lo tanto con la percepción del TD. Esto es especialmente importante debido a que hay una diferencia entre el número de hombres y mujeres con cargas familiares. Siendo estas últimas quienes, según estudios tienen más tendencia a buscar y movilizar apoyo social en situaciones de estrés [21].

Como vemos en los resultados hay más hombres casados y con hijos que mujeres en la misma situación y por lo tanto la apreciación de que hay seguridad física y emocional en el trabajo es positiva. Para explicar esto, debemos referirnos al problema de género y al ya mencionado “Conflicto Trabajo - Familia”. Históricamente las mujeres tienen roles más relevantes en la vida familiar que en la laboral y sus salarios y posiciones jerárquicas son menores que las de los hombres [21, 22]. Además ellas tienen trabajos intermitentes, es decir, laboran por períodos de tiempo que les permiten, por ejemplo, desarrollar su rol materno o de cuidadoras del hogar [23].

El salario justo es otro de los paradigmas del TD, inicialmente parecería satisfactorio para la mayor parte de la población en estudio, debido a que

supera el costo de la canasta básica familiar para diciembre de 2017 (708,98 dólares) [24]. Aunque la idea sea que no se les remunera adecuadamente. Esto podría deberse a que, según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIGHUR) 2011-2012, el porcentaje de hogares con gastos mayores a los ingresos es del 41,1% [25], por lo que pudo haber la apreciación de que el salario no es suficiente. Solo el 24,4% del gasto de los hogares ecuatorianos estaría destinado a alimentación. Quedan los egresos extras que normalmente existen en las familias, como vivienda, vestido, recreación, transporte, educación, etc. y que representan el 75,6% del mismo, según la mencionada encuesta. No obstante, los trabajadores tienden a pensar que su salario está acorde con su experiencia o calificación. Probablemente debido a que en Ecuador se considera que, a mayor título educativo, mayor remuneración, lo cual no siempre se cumple [22].

Por otro lado, vimos que hay diferencia en la remuneración por sexo. En este caso, aunque las mujeres representan el 53,2% de los encuestados, perciben menores salarios en el rango sobre los 1500 dólares. De dicho porcentaje, solo el 42,4% estaría en ese segmento, versus el 65,5% de los hombres. Todo esto se correlaciona con los datos de otros países de Latinoamérica [26], dato que corroboramos adicionalmente con los datos encontrados en la I-ECSST: Quito [27].

Por lo que podemos decir que en nuestro estudio se refleja la existencia de la histórica discriminación por sexo en la remuneración. Donde los salarios de las mujeres se consideraban un “complemento” al de sus cónyuges [23]. En nuestro estudio encontramos, sin embargo, la mitad de mujeres sin cargas familiares y un porcentaje similar de solteras, por lo que aunque los roles cambian, la discriminación y los estereotipos sexistas no lo han hecho.

En cuanto al tiempo libre, las respuestas neutrales podrían ser explicadas debido a la mala interpretación del concepto. Esto es, por la realización de actividades físicas, recreativas, culturales u otras en ese tiempo, como se puede corroborar en el estudio de Gómez, et al, en Quito en el 2017, más del 90% de los trabajadores ocupa su tiempo libre en dichas actividades.

La mayor parte de las personas encuestadas consideran que la empresa tiene valores que se correlacionan con su vida familiar y social. Esto es importante dado que demuestra que la compañía es responsable socialmente. Si bien, según un estudio aplicado a 743 empresas del Ecuador, el concepto de “Responsabilidad Social (RS)” no está entendido en toda su dimensión por la sociedad ecuatoriana [28]. Lo último podría explicar por qué entre el 18 y 21% consideran no estar de acuerdo. Sin embargo, dicha noción si está clara para las

empresas, las mismas que incluyen entre sus objetivos el cuidado de sus trabajadores [29]. Además, se debe considerar que los principales beneficiarios de RS en las empresas ecuatorianas son sus colaboradores, seguidos de la comunidad directamente [28], se refuerza todavía más la afirmación de que se trata de una empresa responsable y de que sus trabajadores lo saben.

Se debe aclarar que estos resultados no se deben extrapolar a la población trabajadora ecuatoriana en general y tampoco a la empresa en su totalidad, pues son solo un reflejo de la percepción de un grupo pequeño de trabajadores.

Se podría aplicar el test adaptado a otra población similar y comparar con la ETD completa, incluso se podría hacer esto con poblaciones con menor nivel educativo, con el fin de establecer un test definitivo. Antes se mencionó que se excluyó una pregunta de la Parte Acceso a Cobertura de Salud con las razones descritas, que sin embargo podría ser tomada en cuenta, en el caso de estudios en poblaciones en estado de Subempleo, No remunerado u Otro empleo no Pleno (según la Metodología para la medición de empleo en Ecuador) [30], donde la cobertura del Seguro Social no llega al 48% [31]. Lo cual es tema para estudios futuros.

Para comprender las implicaciones de este estudio, se toma en cuenta que aunque los datos proporcionados por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo nos dan esperanza sobre el adelanto de Ecuador en materia laboral [32], probablemente no tomen en cuenta el aspecto de la PTD. Además de tener implicaciones sociales obvias, las tiene legales, debido a que, si se llegara a regular la determinación de presencia o ausencia de trabajos decentes en Ecuador, podría incluirse normativa para que los empleadores cumplan con los 5 parámetros, dado que se ha comprobado que la regulación estatal ayuda a mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo [33]. Además, llama a reflexión sobre el cumplimiento de los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, como el 100, sobre igualdad de remuneración y el 111 sobre la no discriminación en el trabajo [34].

Conocer este tema por medio de la ETD ayudaría también, en lo que concierne a la olvidada psicología del trabajador relacionada con Salud Ocupacional. Tomando en cuenta que la cobertura psicológica a trabajadores en países en desarrollo va del 5 al 10% [35]. Se mejorarían esas cifras y el bienestar de la población. En cuanto a la implicación económica, un trabajo que afecta negativamente en la psicología de las personas causa ausentismo [19] y baja en la productividad [36].

El objetivo del estudio se cumplió, aunque no se comprobó la fiabilidad y consistencia del

instrumento, se pudo determinar las condiciones de trabajo de un grupo de personas, por lo que éste

CONCLUSIONES

La ETD es una herramienta útil para ayudar a la determinación de las condiciones de trabajo de las personas, relacionada con la PTD y la teoría del TD misma. Sin embargo, se requiere una mejor adaptación al medio ecuatoriano para evitar confusiones, además de su aplicación a muestras más grandes de trabajadores, para validarla adecuadamente.

Las condiciones de trabajo de los encuestados resultaron ser adecuadas y aproximadas al TD. Pero debemos considerar el tipo de empresa, su estructura organizacional, actividad económica,

podría ser utilizado, como se dijo, para nuevas investigaciones.

que marcaron una diferencia importante en los resultados. Dado esto, sería adecuado aplicar la ETD en otros ámbitos, con una población con diferentes características

Este estudio abre una línea de investigación adicional y con muchas implicaciones, que son determinantes para el bienestar de la población ecuatoriana y de la región. Por esto, anexamos a este estudio, la ETD completa y traducida al castellano, para que pueda ser utilizada por otros investigadores [Anexo 1].

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Conferencia Internacional del Trabajo, (1999), Alocución del Sr. Juan Somavia, pp. 4. Recuperado de: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/address.htm.
2. Ghai, D. (2003). Trabajo Decente. Concepto e Indicadores. Revista Internacional del Trabajo, Volumen 122 (2), 125-160. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>.
3. Organización Internacional del Trabajo. (20 de marzo de 2017). Trabajo Decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. Recuperado de: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>.
4. Duffy, R.D., Blustein, D.L., Diemer, M.A. & Austin, K.L., (2016). The Psychology of Working Theory. Journal of Counseling Psychology, Volumen 63 (2), 127-148, doi: [10.1037/cou0000140](https://doi.org/10.1037/cou0000140).
5. Di Fabio, A. & Maree, J.G. (2016). Using a Transdisciplinary Interpretive Lens to Broaden reflections on Alleviating Poverty and Promoting Decent Work. Frontiers in Psychology, Volumen 7 (503), 1-14, doi: [10.3389/fpsyg.2016.00503](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00503).
6. Faragher, E.B., Cass, M. & Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis, Volumen 62 (2) 105-112, doi: [10.1136/oem.2002.006734](https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734).
7. Blustein, D.L., Olle, Ch., Connors, Kellgren, A. & Diamonti, A. J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. Frontiers in Psychology, Volumen 7 (407), 1-7, doi: [10.3389/fpsyg.2016.00407](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407).
8. Allan, B.A., Autin, K.L. & Duffy, R.D. (2016). Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. Frontiers in Psychology, Volumen 7 (71), 1-9, doi: [10.3389/fpsyg.2016.00071](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071).
10. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, Toda una Vida. (3 de febrero de 2018). Recuperado de: <http://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
11. Instituto Nacional de Estadística y Censos, (15 de julio de 2017). Reporte de Economía Laboral, marzo 2017. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Informe_Economia_Laboral-Mar17.pdf.
12. Zea Dávila, M.J. (2010). Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir. Revista Digital de la Fundación Friedrich Ebert, FES-ILDIS, Documentos de Trabajo, Volumen 18 (1), 1-18. Recuperado de: <http://fes.zonarix.com:8081/publicaciones/g%C3%A9nero-y-trabajo-justo-digno-y-solidario-en-el-marco-del-buen-vivir>.
13. Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P... & Santos, E. J. R. (2017). The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale. Journal of Counseling Psychology. Advance online publication, doi: [dx.doi.org/10.1037/cou0000191](https://doi.org/10.1037/cou0000191).
14. Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005. Ecuador. Recuperado de: <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/6384-suplemento-al-registro-oficial-no-167.html>
15. Acuerdo Ministerial N° MDT 2016 0300, Ministerio del Trabajo, Registro Oficial 919 del 10 de enero de 2017. Ecuador.
16. Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal Structure of tests. Psychometrika, Volumen 16 (3), 297-333. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF02310555?LI=true>.
17. Celina Oviedo, H., Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría, Volumen 34, (4), 572-

580. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/806/80634409>.
18. Fehrmann, E., Kotulla, S., Fischer, L., Kienbacher, T., Tuechler, K., Mair, P., Ebenbichler, G. & Paul, B. (2018). The impact of age and gender on the ICF-based assessment of chronic low back pain. *Disability and Rehabilitation*. doi: 10.1080/09638288.2018.1424950
19. Ammendolia, C., Côte, P., Cancelliere, C., Cassidy, D., Hartvigsen, J., Boyle, E., Soklaridis, S., Stern, P. & Amirck III, B. (2016). Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism. *BMC Public Health*, Volumen 16 (1190), pp: 2, doi: 10.1186/s12889-016-3843-x.
20. du Prel, J. B. & Peter, R. (2014). Work-family conflict as a mediator in the association between work stress and depressive symptoms: cross-sectional evidence from the German lidA-cohort study, *Internal Archives of Occupational and Environmental Health*, doi: 10.1007/s00420-014-0967-0.
21. McGinn, K. & Oh, E. (2017). Gender, Social Class, and Women's Employment, *Current Opinion in Psychology*, volumen 12 (7), doi: 10.1016/j.copsyc.2017.07.012
22. Organización Internacional del Trabajo. (2017). Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017- La desigualdad salarial en el lugar de trabajo. Web pdf. Ginebra: Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.
23. Oelz, M., Olney, S. & Tomei, M. (2013). Igualdad salarial: Guía introductoria. Web pdf. Ginebra: Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.
24. Instituto Nacional de Estadística y Censos, (diciembre 2017). Canastas analíticas, Canasta familiar básica y canasta familiar vital de la economía dolarizada, Diciembre 2017. Recuperado de: www.ecuadorencifras.gob.ec/
25. Instituto Nacional de Estadística y Censos, (13 de febrero de 2018). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los hogares urbanos y rurales 2011- 2012. Recuperado de: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-nacional-de-ingresos-y-gastos-de-los-hogares-urbanos-y-rurales-bases-de-datos/>
26. Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat). (2012). Trabajo Decente en América Latina. Recuperado de: <http://www.redlat.net/site/es/home-esp/>
27. Gómez García, A. R., Merino Salazar, P.A., Silva Peñaherrera, M., Suasnavas Bermudez, P. R. & Vilaret Serpa, A. (2017). I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo: Quito (I-ECSST). Quito: Don Bosco.
28. Torresano, M. (2012). Estudio de responsabilidad social de empresas del Ecuador – 2012. Pp: 20 - 29. Quito: Noción Imprenta.
29. Lima Bandeira, M. & López Parra, M. F. (2013). Proyecto, Alianza para el Desarrollo Iniciativas de Reducción de la Pobreza Eficientes y Sostenibles a Través de una Cooperación Innovadora entre ONG, PERSONAS, Sector Público y Universidades del Ecuador, Consultoría para el levantamiento de información transversal sobre la Responsabilidad Social en el Ecuador. Quito: Fundación CODESPA.
30. Instituto Nacional de Estadística y Censos, (20 de julio de 2017). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, Indicadores Laborales marzo 2016. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Presentacion%20Empleo_0316.pdf.
31. Instituto Nacional de Estadística y Censos, (diciembre de 2017). Reporte de Economía Laboral. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/Informe_Economia_laboral-sep17.pdf
32. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, (10 de julio de 2015). Hacia el Trabajo digno, adecuado y liberador. Chakana: Revista de la Senplades, Volumen 1, mayo 2015. Recuperado de: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/Chakana-Revista-de-Analisis-de-Senplades-N-1.pdf>
33. Tompa, E., Kalcevich, C., Foley, M., McLeod, C., Hogg Johnson, S., Cullen, K., McEachen, E., Mahood, Q. & Irvin, E. (2016). A Systematic Literature Review of the Effectiveness of occupational Health and Safety Regulatory Enforcement. *American journal of industrial Medicine*, Published online in Wiley Online Library, doi: 10.1002/ajim.22605.
34. Organización Internacional del Trabajo - Information System on International Labour Standards (NORMLEX). (12 de febrero de 2018). Ratificaciones de Ecuador. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616
35. Lucchini, R.G. & London, L. (2014). Global Occupational Health: Current Challenges and the Need for Urgent Action, Volumen 9 (6) 99-214, doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aogh.2014.09.006>
36. Grabovac, I. & Mustajbegović, J. (2015). Healthy occupational culture for a worker-friendly workplace, Volumen 66 (10) 1-8, doi: 10.1515/aiht-2015-66-2558.

ANEXOS

Anexo 1. Escala de Trabajo Decente, completa y traducida al castellano

PREGUNTA	ESCALA DE RESPUESTA						
	1*	2**	3***	4****	5+	6++	7+++
Parte 1. Condiciones seguras, físicas y emocionales							
1. Me siento emocionalmente segura/o al relacionarme con las personas en mi trabajo							
2. En mi trabajo, me siento segura/o, no sufro abuso verbal o físico de ninguna clase							
3. Me siento físicamente segura/o al relacionarme con otras personas en mi trabajo							
Parte 2. Acceso a cobertura de salud							
4. Tengo beneficios adicionales de salud proporcionados por mi trabajo							
5. Tengo un buen plan de salud en mi trabajo							
6. Mi empleador ofrece opciones aceptables para el cuidado de mi salud							
Parte 3. Compensación adecuada							
7. No me pagan bien por el trabajo que hago							
8. Siento que no me pagan de acuerdo a mi experiencia y calificación							
9. Me recompensan adecuadamente por mi trabajo							
Parte 4. Tiempo libre							
10. No tengo suficiente tiempo para realizar actividades no laborales							
11. No tengo tiempo para descansar durante la semana laboral							
12. Tengo tiempo libre durante la semana de trabajo							
Parte 5. Valores de la organización complementarios							
13. Los valores de mi organización coinciden (se parecen) con los de mi familia							
14. Los valores de mi organización se alinean (son los mismos) con los de mi familia							
15. Los valores de mi organización coinciden con los de mi comunidad							

*Totalmente de acuerdo, **Moderadamente de acuerdo, ***Ligeramente de acuerdo, **** Neutral, +Ligeramente en desacuerdo, ++Moderadamente en desacuerdo, +++Totalmente en desacuerdo