

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

Trabajo previo a la obtención del Título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

CRISTINA GABRIELA MONTENEGRO ROSERO



Trabajo Decente: concepto que formuló el Director de la OIT en 1999
(Somavia J, 1999; Ghai D, 2003)

Libertad, equidad, seguridad, dignidad humana
(Di Fabio, A. et al, 2016)

Psicología del Trabajo Decente: **5 componentes**
(Duffy, R.D., et al, 2016)

Salud Total del Trabajador: paradigma del siglo XXI
(Schill A.L, 2017.)

No cumplimiento = **Pobreza, desigualdad, problemas psicosociales**
(Faragher, E.B., et al, 2005; Di Fabio, A. et al, 2016; Blustein, D.L., et al, 2016; Allan, B.A., et al, 2016)

Ecuador: desigualdad salarial, de género, entre zonas urbanas y rurales
(Zea Dávila, M., 2010)

Desempleo: 4,6% y solo es adecuado o pleno para el 42,3%
(INEC, 2017)

Plan Nacional de Desarrollo: extender las plazas de trabajo en condiciones estables, justas y dignas
(SENPLADES, Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, Toda una Vida.)

Escala de Trabajo Decente (ETD): válida, versátil y aplicable
(Duffy, R.D., et al, 2017)

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**.

Estudio **descriptivo, transversal**
62 trabajadores de Quito en junio de 2017

Encuesta tipo entrevista con **2 partes**

INSTRUCCIONES

Este cuestionario consta de **2 partes**.

La **primera** sirve para recopilar datos generales y su forma de responder es **calificando una línea** **entre 0 y 5** en el cuadro correspondiente.

Por ejemplo: Indefinido Marcado No aplica

Primera Parte

Edad (años)	Sexo	Estado civil			Número de hijos	Tempo en el puesto actual
	Mujer / Hombre	Soltero/a	Casado/a	Vivo libre		meses / años

1. El puesto que usted ocupa es:

Nivel Ejecutivo Superior

Administrativo

Operativo (operador/a, operador/a de maquina, secretaria/o, vigilante, vigilante de seguridad, etc.)

O.D. (Obrero)

2. Su nivel de estudios es:

Primaria incompleta

Secundaria incompleta

Secundaria educativa

Técnica (preparación para título de técnico/a)

Superior (completa) / incompleta

Superior completa

Post grado, Maestro, Diplomado u otro de Cuarto Nivel

3. Su salario es (dólares):

Menos de 200

Entre 200 a 500

Entre 500 a 1000

Entre 1000 a 1500

Entre 1500 a 2000

Mayor a 2000

4. Su trabajo es:

Estático

Dinámico

Rotativo

5. En cuanto a las horas de trabajo, su respuesta es:

Menos de 40 horas a la semana

De 40 a 48 horas a la semana

De 48 a 56 horas a la semana

Más de 56 horas a la semana

Journal of Counseling Psychology

The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale

Ryan D. Duffy, Blake A. Allan, Jessica W. England, David L. Blustein, Kelsey L. Autin, Richard P. Douglass, Joaquim Ferreira, and Eduardo J. R. Santos

Online First Publication, February 6, 2017. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>

- **Adaptada** al español y al medio ecuatoriano
- **Modificada** eliminando la pregunta sobre Plan o Seguro de Salud (Código de Trabajo, Art. 42, Num. 31)

Frecuencias y medidas de tendencia central
Fiabilidad de la escala: **Alfa de Cronbach**

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 según sexo

	Hombre	Mujer	Total
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)	60,6%	51,7%
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)	53,5%	2 (3,2)
501 a 1.000	4 (13,8)	7 (21,2)	11 (17,7)
1.001 a 1.500	65,5%	42,4%	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)

Resultados de la Escala de Trabajo Decente

Los trabajadores se sienten seguros física y emocionalmente.

Alfa de Cronbach: 0,53

	TA (7)	MA(6)	LA (5)	N (4)	LD (3)	MD (2)	TD (1)	Alfa	\bar{X} (DE)
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)

Estrés, género y conflicto Trabajo - familia
(McGinn, K., 2017; du Prel. J., 2014)

	TA (7)	MA(6)	LA (5)	N (4)	LD (3)	74,2%	D (1)	Alfa	\bar{X} (DE)
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 ±2,0

Probable baja **necesidad de acceder a los servicios de salud** (edad)
(Fehrmann, E., et al, 2018)

Opinan que el **pago no es adecuado**

Pero sienten que está de acuerdo con su **experiencia y calificación.**
(OIT, 2017)

	TA (7)	MA(6)	LA (5)	N (4)	LD (3)	35,5%	D (1)	Alfa	X (DE)
Compensación								0,422	
Remuneración inadecuada	8,1	8,1	22,6	19,4	9,7	11,3	21		3,7 (±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 (±2,1)
Pago adecuado	3,2	14,5	12,9	33,9	8,1	12,9	14,5		3,7 (±1,7)
						43,6%			

En Ecuador los **hogares con gastos mayores a los ingresos** son **41,1%**
Solo el **24,4%** del ingreso es para **alimentación** (Canasta Básica Familiar 2017: \$708)
(INEC, ENIGHUR 2011- 2012)

Discriminación salarial por sexo: Los salarios de las mujeres se consideraban un “complemento” al de sus cónyuges
(Gómez García, A., 2017; Oelz, M., 2013)

Los trabajadores perciben que el tiempo es **suficiente para descansar**

	TA (7)	MA(6)	LA (5)	N (4)	LD (3)	MD (2)	TD (1)	Alfa	X (DE)
Tiempo libre								0,291	
No suficiente	14,5	50,1%	16,1	17,7	12,9	9,7	14,5		4,1 (±1,9)
Sin tiempo de descanso	14,5	11,3	9,7	24,2	21	9,7	9,7		4,1 (±1,8)
Suficiente para el descanso	8,1	22,6	19,4	21	14,5	4,8	9,7		4,4 (±1,7)

Interpretación del concepto: realización de actividades físicas, recreativas, culturales u otras (Gómez García, A., 2017)

	TA (7)	MA(6)	LA (5)	N (4)	LD (3)	MD (2)	TD (1)	Alfa	X (DE)
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 (±1,7)
Se alinean con los de la familia	21	17,7	21	19,4	9,7	4,8	6,5		4,8 (±1,8)
Coinciden con los de la comunidad	16,1	14,5	27,4	24,2	9,7	3,2	4,8		4,7 (±1,6)

Responsabilidad social: no está entendida en toda su dimensión por la sociedad ecuatoriana (Torresano, M., 2012)

Las empresas ecuatorianas **cuidan de sus trabajadores y de la comunidad.** (Lima Bandeira, M., 2013)

Aunque la fiabilidad es baja, la ETD es útil, permitió obtener una visión directa de las condiciones de trabajo de un grupo de personas y es aplicable para otros estudios relacionados.