



POSGRADOS

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA

RPC-SE - 04- NO. 022-2018

OPCIÓN DE
TITULACIÓN:

INFORMES DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

VARIABLES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA
INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS
EN UNA EMPRESA PRIVADA DE QUITO

AUTOR:

IVÁN SANTIAGO HARO PALTÁN

DIRECTOR:

GINO EDUARDO GRONDONA OPAZO

QUITO - ECUADOR
2021

Autor/a:



Iván Santiago Haro Paltán

Licenciado en Trabajo Social

Candidato a Magíster en Psicología, Mención Intervención

Psicosocial y Comunitaria por la Universidad Politécnica Salesiana –
Sede Quito.

iharop1@est.ups.edu.ec

Dirigido por:



Gino Eduardo Grondona Opazo

Magíster en Desarrollo Regional y Local

Psicólogo

ggrondona@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

©2021 Universidad Politécnica Salesiana.

QUITO – ECUADOR – SUDAMÉRICA

IVÁN SANTIAGO HARO PALTÁN

***VARIABLES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES MIGRATORIOS EN UNA EMPRESA PRIVADA DE QUITO***

RESUMEN

La migración es uno de los fenómenos complejos que existen en el mundo, y nuestro país no está exento, una de las problemáticas asociadas es la inserción laboral y las variables psicosociales que inciden en esta búsqueda de un trabajo digno en su país de acogida, por esta razón, se ha planteado buscar las correlaciones que existen entre la inserción laboral y algunas variables psicosociales que están asociadas a los sucesos vitales, para esto, se ha revisado desde diversas teorías y varias disciplinas de las Ciencias Sociales los avances y hallazgos que se han realizado sobre la migración, también se ha revisado la teoría del estudio sobre la inserción laboral, además de la teoría de las variables psicosociales, no se podía dejar de lado, la normativa legal que ampara a la migración y el derecho al trabajo.

Para cumplir con el objetivo de verificar las hipótesis que se plantean, se ha propuesto un estudio con metodología cuantitativa, con un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional – empírico, la muestra que se ha tomado es no probabilística con una muestra intencionada de 30 participantes, los casos para investigación serán identificados con la técnica de la “bola de nieve”.

Los principales hallazgos son: que en los trabajadores migratorios en la empresa privada de Quito se pudo obtener las correlaciones estadísticamente significativas que existen entre: a) la inserción laboral y la satisfacción vital; b) la inserción laboral y la discriminación personal percibida.

Palabras clave:

Migración, inserción laboral, variables psicosociales.

ABSTRACT

Migration is one of the complex phenomena that exist in the world, and our country is not exempt, one of the associated problems is labor insertion and the psychosocial variables that affect this search for a decent job in its host country, for this reason, it has been proposed to look for the correlations that exist between labor insertion and some psychosocial variables that are associated with life events, for this, it has been reviewed from various theories and various disciplines of the Social Sciences the advances and findings that are have been carried out on migration, the theory of the study on labor insertion has also been reviewed, in addition to the theory of psychosocial variables, the legal regulations that protect migration and the right to work could not be set aside.

To meet the objective of verifying the hypotheses that are raised, a study with quantitative methodology has been proposed, with a descriptive - correlational - empirical non-experimental design, the sample that has been taken is non-probabilistic with an intentional sample of 30 participants, the cases for investigation will be identified with the “snowball” technique.

The main findings are: that in the migrant workers in the private company of Quito it was possible to obtain the statistically significant correlations that exist between: a) labor insertion and life satisfaction; b) labor insertion and perceived personal discrimination.

Keywords:

Migration, labor insertion, psychosocial variables.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a todas aquellas personas que han colaborado de una u otra forma en la culminación de este peldaño en la vida profesional. A mi familia mi bebé Aylin que hace unos meses llego a alegrar nuestras vidas, y como no una dedicatoria especial, a mis padres, hermana y sobrinos, todos quienes hacen que la vida sea maravillosa y que todo esfuerzo valga la pena.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	5
2.1. Determinación del problema	5
2.2. Justificación	8
3. MARCO TEÓRICO	9
3.1. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE MIGRACIÓN	9
3.2. MIGRACIÓN Y MERCADOS LABORALES: LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y SU VINCULACIÓN CON LAS MIGRACIONES	11
3.3. TEORÍA DE LOS FACTORES PUSH AND PULL.....	12
3.4. TEORÍAS CON PERSPECTIVA HISTÓRICO ESTRUCTURAL.....	14
3.4.1. <i>Teoría del mercado de mano de obra dual</i>	15
3.5. TEORÍAS SOBRE LA PERPETUACIÓN DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS.....	16
3.5.1. <i>Teoría de redes de migración</i>	16
3.6. INSERCIÓN LABORAL	18
3.7. VARIABLES PSICOSOCIALES ASOCIADAS A LA INSERCIÓN LABORAL	21
3.8. MARCO NORMATIVO	25
3.9. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	27
4. OBJETIVOS	32
4.1. GENERAL	32
4.2. ESPECÍFICOS.....	32
5. MATERIALES Y METODOLOGÍA	33
5.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	33
5.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	33
5.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	33
5.4. MUESTRA/PARTICIPANTES.....	33
5.5. INSTRUMENTOS	34
5.5.1. <i>Satisfacción Vital</i>	34
5.5.2. <i>Autoestima Personal</i>	35
5.5.3. <i>Bienestar material percibido</i>	35
5.5.4. <i>Apoyo social</i>	35
5.5.5. <i>Discriminación percibida</i>	36
5.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	36
6. RESULTADOS	37
6.1. SOCIODEMOGRÁFICOS	37
6.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE VARIABLES	39
6.2.1. <i>Inserción Laboral</i>	39
6.2.2. <i>Satisfacción Vital</i>	40
6.2.3. <i>Bienestar Material Percibido</i>	40
6.2.4. <i>Apoyo Social</i>	41
6.2.5. <i>Autoestima</i>	42

6.2.6.	<i>Discriminación Personal Percibida</i>	43
6.3.	H1: SI EXISTE UNA MAYOR INSERCIÓN LABORAL ENTONCES HABRÁ MAYOR SATISFACCIÓN VITAL	44
6.4.	H2: SI EXISTE UNA MAYOR INSERCIÓN LABORAL ENTONCES HABRÁ MAYOR BIENESTAR MATERIAL PERCIBIDO	45
6.5.	H3: SI EXISTE UNA MAYOR INSERCIÓN LABORAL ENTONCES HABRÁ MAYOR APOYO SOCIAL	46
6.6.	H4: SI EXISTE UNA MAYOR INSERCIÓN LABORAL ENTONCES HABRÁ MAYOR AUTOESTIMA	46
6.7.	H5: SI EXISTE UNA MAYOR INSERCIÓN LABORAL ENTONCES HABRÁ MENOR DISCRIMINACIÓN PERSONAL PERCIBIDA.....	47
7.	DISCUSIÓN	49
8.	CONCLUSIONES	53
9.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
10.	ANEXOS	59

Lista de figuras

Figura 1. Contextos condicionantes de las migraciones internacionales	17
Figura 2. Efectos del apoyo social sobre el estrés laboral y la salud.....	23
Figura 3. Análisis de personas con quien reside en Ecuador	37
Figura 4. Análisis del Nivel de Instrucción en trabajadores migratorios.....	38
Figura 5. Tendencia de la correlación entre inserción laboral y satisfacción vital.....	45
Figura 6. Tendencia de la correlación entre inserción laboral y discriminación personal percibida.....	48

Lista de Tablas

Tabla 1. Estadística descriptiva de edad de participantes.....	37
Tabla 2. Estadística descriptiva de Tiempo de permanencia en último trabajo.....	38
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de variable inserción laboral.....	39
Tabla 4. Tabla de frecuencias de variable inserción laboral.....	39
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de variable Satisfacción vital.....	40
Tabla 6. Tabla de frecuencias de variable Satisfacción vital.....	40
Tabla 7. Estadísticos descriptivos de variable Bienestar material percibido.....	40
Tabla 8. Tabla de frecuencias de variable Bienestar material percibido.....	41
Tabla 9. Estadísticos descriptivos de variable Apoyo Social.....	41
Tabla 10. Tabla de frecuencias de variable Apoyo social.....	42
Tabla 11. Estadísticos descriptivos de variable Autoestima.....	42
Tabla 12. Tabla de frecuencias de variable Autoestima.....	43
Tabla 13. Estadísticos descriptivos de variable Discriminación personal percibida.....	43
Tabla 14. Tabla de frecuencias de variable Discriminación personal percibida.....	44
Tabla 15. Correlación entre inserción laboral y satisfacción vital.....	44
Tabla 16. Correlación entre inserción laboral y bienestar material percibido.....	45
Tabla 17. Correlación entre inserción laboral y apoyo social.....	46
Tabla 18. Correlación entre inserción laboral y autoestima.....	46
Tabla 19. Correlación entre inserción laboral y discriminación personal percibida.....	47

1. INTRODUCCIÓN

La migración, es uno de los fenómenos que se ha venido incrementando en todo el mundo por diversas razones como: conflictos armados, políticos, económicos y socioculturales, entre otros, ha obligado a las poblaciones a abandonar su nación para aventurarse en otros países (Aruj, 2008).

Esta situación sumada a los movimientos migratorios internos hace que las condiciones de inserción laboral se transformen en una problemática social común que generan altos niveles de incertidumbre en las familias que migran, ya que se desintegran y llegan a ser disfuncionales (Aruj, 2008).

La migración internacional es un complejo fenómeno relacionado con múltiples aspectos económicos, sociales y de seguridad que inciden en nuestra vida cotidiana en un mundo cada vez más interconectado. El término “migración” engloba una gran diversidad de movimientos y situaciones que afectan a personas de cualquier condición y origen social. Ahora más que nunca, la migración afecta a todos los países y a todas las personas en un mundo cada vez más globalizado (McAuliffe & Ruhs, 2018). La migración está intrínsecamente relacionada con la geopolítica, el comercio y los intercambios culturales, y ofrece a los países, las empresas y las comunidades la oportunidad de beneficiarse enormemente de ella. La migración ha contribuido a mejorar la vida de las personas tanto en los países de origen como en los de destino y ha brindado a millones de personas en todo el mundo la oportunidad de forjarse una vida segura y plena en el extranjero (McAuliffe & Ruhs, 2018).

Migrar desde el país de origen hacia tierras desconocidas siempre será difícil para cualquier persona o familia, puesto que, en otro lugar será el recién llegado quien se enfrentará con toda clase de obstáculos culturales y económicos que le serán difíciles de

superar. “Por supuesto, la forma en que se adapte dependerá de sus competencias y el medio en que se desenvuelva. Así, como ocurre con todos los fenómenos del mundo la migración es distinta para cada individuo” (Peralta, 2019, p. 16).

“Las migraciones contemporáneas desde 1973 se distinguen por el carácter global que han alcanzado, el crecimiento constante del número de inmigrantes, la ampliación de las redes y la diversificación de tipos migratorios que registra actualmente niveles impensables hace sólo treinta años” (Blanco, 2000, p. 192). En este mundo globalizado, y cada vez más interconectado, la migración humana internacional es un fenómeno creciente e imparable. Históricamente, las principales causas de migración masiva han sido los conflictos bélicos seguidos por los motivos socio-económicos (Fernandez & Orozco, 2018).

Según Cohen (1987), el capitalismo ha hecho uso tanto de trabajadores libres, como no libres en cada etapa de su desarrollo. Los trabajadores migrantes con frecuencia pueden ser clasificados como trabajadores no libres, ya sea porque son obligados a viajar al lugar en donde se necesita su fuerza de trabajo, o porque se les niegan los derechos de que gozan otros trabajadores y por ende no pueden competir bajo condiciones de igualdad.

Aun cuando la migración es voluntaria, la discriminación institucional e informal puede limitar la libertad y la igualdad de los trabajadores afectados. Es claro que la libertad y la igualdad no son categorías excluyentes: existen grados de no libertad y de desigualdad. La diferenciación de la fuerza de trabajo ha sido crucial en cada una de las etapas del desarrollo del capital (Castles, 2013).

En Latinoamérica, ha sido históricamente una productora de emigrantes sobre todo desde México y Centroamérica, pero hoy en día, por las condiciones económicas de algunos países se observa que también se recepta mucha migración europea e interna latinoamericana. Al 2017, el número de inmigrantes en la región es un poco más de 8 millones: un 1,3% del

total de la población de la región, por debajo de la media mundial. Este número esconde grandes diferencias: mientras en Costa Rica los inmigrantes representan más de un 8%, en Brasil, Colombia o Perú estos no pasan de un 0,4% (McAuliffe & Ruhs, 2018).

En estas circunstancias, la inserción laboral de los migrantes se reduce debido a que en el grupo poblacional joven porque al tener menor nivel educativo, estarán con desventajas respecto a su capital social y cultural (Chacaltana, 2006), razón por la cual tienen claramente los mayores problemas de inserción laboral y depende de la dinámica de la demanda laboral y, por ende, del crecimiento económico y de sus oportunidades de acumular capital humano, social y cultural, oportunidades distribuidas en forma muy desigual (Chacaltana, 2006). Se puede observar. Ellos generalmente están conscientes de esta situación, lo que se refleja en muchas expresiones, en el sentido que pretenden volver a estudiar para alcanzar metas académicas elevadas, aunque en muchos de estos casos las urgencias materiales impedirán este retorno a las aulas. Además, estos jóvenes no solamente reciben un pago bajo en la actualidad, sino también quedan “condenados” a desempeñarse en actividades de baja productividad y quedarían excluidos de significativos premios salariales a la experiencia (Bernal et al., 2006). En estos casos, el mercado no valora las múltiples experiencias, ya que no implican importantes contribuciones adicionales a la productividad. En contraste, los jóvenes de mayor nivel educativo sí pueden aspirar a que su experiencia acumulada será retribuida crecientemente con salarios más altos, como lo muestra un análisis dinámico de los indicadores laborales (Bernal et al., 2006).

En Ecuador, según datos del Ministerio de Gobierno de Ecuador (2019) entre el año 2015 y 2019 casi 400 mil inmigrantes venezolanos decidieron establecerse en el país. La cifra nos ubica en el séptimo lugar de la región. El porcentaje nos pone por arriba del promedio regional, pero según la OIM en Ecuador viven más extranjeros que en Colombia y Perú

juntos, en un número que sobrepasa el millón de personas, quizás esto recoja datos de la reciente oleada migratoria de venezolanos a nuestro país.

Las principales ciudades donde llegan las poblaciones migrantes son las más grandes como son Quito y Guayaquil, donde según el INEC (2015) existe un ingreso de 1,608.473 de extranjeros en Ecuador, todos son desplazamientos por diversas circunstancias, a este porcentaje se lo delimita a las personas que vienen por motivo de residencia y negocios que asciende a un 12.45%.

En el sur de Quito, se visibiliza a la población migrante con algunos datos que se muestran a continuación: diversidad sexual (55% hombres, 44% mujeres, 1% diversidad). El nivel de instrucción es mayoritariamente bachillerato, con el 32% de las personas encuestadas (10% sin instrucción, 10% primaria, 11% secundaria, 22% tercer nivel, 2% cuarto nivel). El 42% se encuentra en el rango de edad entre los 18 y 30 años. (Célleri, 2019, p. 2)

“En cuanto a la situación laboral, las cifras actuales indican un importante cambio en los mercados de la región: después de dos décadas, el desempleo urbano creció de 7,3% en 2015 a 8,9% en 2016 y a 9,3% en 2017” (Célleri, 2019, p. 3).

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. Determinación del problema

Observando los datos anteriormente presentados, se puede apreciar que existe una gran movilización de personas migrantes hacia el Ecuador y especialmente hacia las grandes ciudades, pero a su vez, en las inestables condiciones económicas en las que se encuentra el país, muchos ciudadanos migratorios están en la incertidumbre de tener una inserción laboral según su preparación y capacidades.

Por otra parte, en la ciudad de Quito existen expresiones como “los extranjeros nos quitan el trabajo” (Célleri, 2019, p. 2) o “vinieron a robarse los trabajos” lo que dificulta la inserción tanto de las personas que vienen a Quito desde el extranjero, como desde otras provincias de nuestro mismo país (A. Correa, 2013).

Es el caso de nuestros hermanos venezolanos, quienes llegan en búsqueda de oportunidades laborales, dada la crisis socio-económica; y en algunos casos, buscando refugio frente a la coartación de sus derechos políticos. Sin embargo, desde una perspectiva humanitaria, las razones por las cuales dejaron su país son menos importantes que el hecho de saberlos ya en otro territorio, con el inmenso reto que su presencia representa para el sistema de salud y nuestra sociedad en general (Fernandez & Orozco, 2018).

La dolarización de la economía ecuatoriana ha sido uno de los principales atractivos para los migrantes venezolanos que deciden quedarse trabajando en ese país (Ramirez, Linárez, & Useche, 2019), puesto que “la expectativa de ganar un salario mínimo de más de 300 dólares es prometedora en comparación con los 7.50 dólares que representa el salario mínimo en Venezuela” (Ramirez et al., 2019, p. 19).

La inserción laboral en la población venezolana específicamente, ha tenido relación al tiempo de permanencia y llegada al país, a partir de 2013, muchos profesionales con

posibilidades económicas emigraron en condiciones favorables, con sus documentos en regla e incluso con empleos asegurados (Ramirez et al., 2019).

En la actualidad, obtienen puestos de trabajo como vendedores en tiendas y locales comerciales, que son vistas por los migrantes como una oportunidad de comenzar a ganar dinero para establecerse en el país destino, aunque no se corresponda con su formación profesional (Ramirez et al., 2019). “Dicha situación ha llevado a la mayoría de los migrantes venezolanos a ejercer actividades comerciales informales” (Ramirez et al., 2019, p. 20). La irregularidad migratoria está acompañada de la informalidad laboral, tomando en cuenta la categoría creada en base a la observación empírica del fenómeno, no son informales los individuos sino sus hechos y actividades (Neffa, 2008), lo cual puede constituir un factor determinante que impide el paso a la formalidad en el empleo según las políticas y prácticas migratorias de cada país, entre otros motivos. En efecto, los trabajadores migrantes presentan niveles de informalidad sensiblemente superiores a los que tienen los trabajadores nacionales, así se puede observar que los índices de desempleo al mes de marzo del 2021 en la ciudad de Quito ascienden a 13,5% (INEC, 2021).

Además, el índice de subempleo asciende a 14,3%, por esta razón, desarrollan tareas en sectores que también cuentan con mayores tasas de empleo informal, en una región en la cual, según los últimos datos disponibles, los avances en materia de formalización de los mercados laborales se han estancado y persiste la tasa de 53% de los ocupados no agrícolas que trabajan en condiciones de informalidad. (Salazar & Chacaltana, 2018, p. 16)

Se puede decir que las condiciones en las cuales los trabajadores migrantes no son las mismas para todas las personas, además que las oportunidades laborales son escasas en el Ecuador, y más ahora que existe un incremento de la oferta laboral en especial en las grandes

ciudades, por esta razón empresas privadas nacionales y extranjeras han creado plazas de trabajo haciendo posible la inserción laboral de los trabajadores migrantes (A. Correa, 2013).

Con relación a las variables psicosociales que se han analizado en estudios sobre la inserción laboral en trabajadores migrantes, existen estudios en los que se han identificado “las variables relacionados con las dimensiones psicológicas del bienestar y le subyace la convicción de que el bienestar es sensible a la influencia de variables psicosociales, especialmente en grupos minoritarios, como es la población migrante” (Vallejo & Moreno, 2016, p. 13).

De esta manera se estudia el componente cognitivo del bienestar subjetivo que es la satisfacción vital que hace referencia a un juicio global sobre la propia vida, la cual se relaciona con el apoyo social que ha ocupado un lugar central como factor social determinante de la salud y el bienestar psicológico (Vallejo & Moreno, 2016). La red social es un componente imprescindible para acceder al trabajo, especialmente cuando se accede desde la irregularidad y, por tanto, en la economía sumergida (Pajares, 2005).

La satisfacción vital también se relacionan en estudios con la autoestima personal siendo utilizada como expresión de bienestar (Murillo & Molero, 2012). El bienestar material percibido es una variable psicosocial estudiada para conocer si las condiciones materiales son propicias para el trabajador migrante ya que una de las causas para migrar es la situación económica (Murillo & Molero, 2016).

La discriminación personal percibida es otra variable que debe ser estudiada ya que a pesar de que existen redes de apoyo, puede percibirse el rechazo (Murillo & Molero, 2012).

Al no existir diversidad de investigaciones al respecto, es importante realizar una investigación y buscar una correlación entre las variables psicosociales que intervienen en la inserción laboral de las personas migrantes, así, obtener una visión de las condiciones que

hacen que los trabajadores migratorios en Ecuador obtengan oportunidades reales de una inserción laboral y que esto se pueda replicarse y tomar en cuenta en procesos de inserción laboral para que no sean víctimas de la precarización laboral a la que se ve asociada la movilidad humana (A. Correa, 2013).

2.2. Justificación

Esta investigación se justifica en tanto proporciona un punto de vista desde algunas de las teorías sobre el estudio de las migraciones que refieren a que la migración es causada por varios motivos macrosociales, los cuales se pueden relacionar con las variables psicosociales de bienestar subjetivo, de esta manera, esto nos llevará a comprender la magnitud de las características de los sucesos vitales que intervienen en la decisión y posterior ejecución de aventurarse a migrar hacia países que, en teoría, tienen mejores condiciones que el suyo, así las variables psicosociales deben estar presentes en los trabajadores migratorios para optar por una inserción laboral, ya que es conocido que, en grandes ciudades existe gran oferta de mano de obra y en muchas ocasiones el trabajador migratorio es relegado a segundo plano en las plazas laborales. Con esto se podría conocer el éxito o fracaso de las personas para tomarlo como impulso en el desarrollo de habilidades hacia los trabajadores.

También, con la coyuntura en que vivimos en la actualidad, la compresión del mercado laboral por la pandemia del SARS-CoV-2, es vital investigar y conocer las condiciones que podrían lograr que los migrantes puedan conseguir insertarse laboralmente.

La relevancia de la presente investigación es de generar en el futuro, propuestas de estudios más complejos tomando en cuenta los hallazgos de este estudio, y de ahí poder partir para generar políticas de integración para los migrantes en el país, especialmente en el ámbito laboral, puesto que, en la actualidad no se cuenta con un instrumento para que muchos de los extranjeros opten por un trabajo, enmarcado en las políticas y leyes en el Ecuador.

3. MARCO TEÓRICO

Luego de haber revisado algunos datos que pueden introducirnos en el tema, es necesario conocer sobre la conceptualización y teorización desde la perspectiva de varios autores para entender la situación de la migración, por esta razón, iniciaremos con una breve conceptualización de la migración, la cual se ha definido desde varios puntos de vista y disciplinas, que se han obtenido desde los diversos estudios y teorías que se analizarán en este capítulo. A continuación, se presenta algunas de ellas:

3.1. Definiciones conceptuales de migración

“Las migraciones son desplazamientos o cambios de residencia a cierta distancia, que debe ser significativa, y con carácter relativamente permanente o con cierta voluntad de permanencia” (Micolta, 2005, p. 60), se aprecia claramente que se define a la migración como un desplazamiento preferentemente voluntario en un tiempo lo suficientemente prolongado para la permanencia y desarrollo de actividades cotidianas en el nuevo lugar de residencia, se considera esta característica porque se necesita de un tiempo prolongado para que sea catalogada como migración, y en esta se encuentra la diferencia con otros tipos de movilidad humana, y que, son movimientos voluntarios pero con otras características, un claro ejemplo es la movilidad por turismo que se genera por otras circunstancias.

Y si continuamos en la misma línea, la migración que da lugar a esta calificación, es aquella en la cual el traslado se realiza de un país a otro, o de una región a otra la suficientemente distinta y distante, por un tiempo suficientemente prolongado como para que implique vivir en otro país, y desarrollar en él, las actividades de la vida cotidiana (Micolta, 2005).

Para Laura Oso, citado por Amparo Micolta (2005), menciona que, desde el punto de vista demográfico, se suele denominar migración al desplazamiento que trae consigo el

cambio de residencia del individuo, de un lugar de origen a uno de acogida y que conlleva el traspaso de divisiones geográficas administrativas, bien sea al interior de un país (regiones, provincias, municipios) o entre países. Se habla de estadías no inferiores a un año, sin embargo, la medición está determinada por la definición que al respecto haga cada país, puesto que cada legislación interpreta de diversa manera las posibilidades legales de estadía en su nación (Oso, 1998, citado por Micolta, 2005).

Y como se mencionó en párrafos anteriores, serán consideradas migraciones a los movimientos que supongan para el sujeto un cambio de entorno político - administrativo, social y/o cultural relativamente duradero; o, de otro modo, cualquier cambio permanente de residencia que implique la interrupción de actividades en un lugar y su reorganización en otro de todas sus actividades (Blanco, 2000).

Al discutir sobre el concepto y desde una perspectiva más amplia, Cristina Blanco asume la migración como un proceso que abarca tres subprocesos: la emigración, la inmigración y el retorno. Esta autora considera que en las aproximaciones conceptuales al respecto se notan ambigüedades para definir la distancia entre el lugar de partida y el de llegada, y el tiempo de permanencia en el destino (Blanco, 2000).

No obstante, las siguientes dimensiones, tomadas como criterios para definir el fenómeno, posibilitan determinar con mayor precisión los desplazamientos de población que pueden ser considerados como migraciones y los que no.

- Espacial: el movimiento ha de producirse entre dos delimitaciones geográficas significativas (como son los municipios, las provincias, las regiones o los países)
- Temporal: el desplazamiento ha de ser duradero, no esporádico.
- Social: el traslado debe suponer un cambio significativo de entorno, tanto físico como social (Blanco, 2000).

Según Blanco (2000), los criterios anteriores, aunque también presentan ambigüedades (delimitación geográfica significativa vs desplazamiento duradero) aproximan algo más a la idea de lo que es un movimiento migratorio y lo que es un traslado de otro tipo. Así, agrega la autora, las migraciones serán consideradas como los movimientos que supongan para el sujeto un cambio de entorno en varios aspectos, los que harán al individuo y su familia a reorganizar su estadía en el lugar de destino y a reorganizar su vida cotidiana (Blanco, 2000).

Por esta razón, no se consideran migraciones a los desplazamientos turísticos, los viajes de negocios o de estudio, por su transitoriedad y porque no implican reorganización vital, es decir que, aunque estos desplazamientos implican una carga psicosocial por el cambio, este no se encuentra en un umbral alto para que exista una reorganización de todos los aspectos de su vida.

3.2. Migración y mercados laborales: la sociología del trabajo y su vinculación con las migraciones

Al investigar sobre las migraciones, se ha encontrado dos grandes líneas de trabajo que han orientado los desarrollos teóricos sobre las migraciones: la primera y la más común, es la iniciada por el geógrafo E. G. Ravenstein (1834-1913) a finales del siglo XIX y la segunda, es la que muestra como principal antecedente la obra de W. I. Thomas y Florian Znaniecki “The Polish Peasant in Europe and America” (1918-1920) al analizar la experiencia de los inmigrantes polacos en Estados Unidos a partir de testimonios personales (Walteros, 2010).

Ravenstein es el primero en plantear con argumentos teóricos y un enfoque práctico la teoría de la migración. En su explicación, argumenta razones sobre el fenómeno migratorio tanto de origen como destino, es decir, que describe las principales causas de la expulsión y

razones de atracción en el sitio de acogida y llegada (Walteros, 2010). Lo que permite en su momento el desarrollo de otra teoría que se analizará luego.

Luego Arango en su artículo "Leyes de las migraciones" de E. G. Ravenstein (1885), cien años después resume las proposiciones empíricas de Ravenstein que dan a conocer las apreciaciones sobre las cuales el autor explica la migración de las personas (Arango, 1985).

Algunos de los enunciados fueron muy criticados, pero Ravenstein fue consciente y enfatizó, que en sus leyes no existe la misma rigidez que las leyes físicas, sino que son constantemente intervenidas por las leyes humanas, sin embargo, sus leyes establecieron una tradición en el estudio de las migraciones que ha perdurado hoy en día, constituyen la primera manifestación del pensamiento científico-social moderno sobre las migraciones (Córdova, 2018).

La segunda línea de estudio de fue propuesta por Thomas y Znaniecki citado en Micolta (2005) dice que: los autores fijan su atención en las implicaciones psicosociales del hecho migratorio, cuestión que se estudia a partir del análisis de factores culturales y psicosociológicos y que la información que sobre esta línea existe es restringida (Micolta, 2005). Al mismo tiempo Walteros (2010) hace referencia a que los autores utilizan el concepto de redes de migración con la cual se estudia al campesino polaco en Europa y América. En esta teoría se puede observar que se presta más interés a los factores psicosociales que intervienen en la migración, puesto que hoy en día se busca investigar el contexto en el que se está generando la migración y no solo cierto tipo de motivación como podría ser: la económica.

3.3. Teoría de los factores Push and Pull

La migración es considerada, no como un “push and pull” aislado, sino como el resultado del dominio de unas regiones sobre otras en un orden global económico y político

dentro del sistema capitalista mundial, que es ahora la unidad de análisis. La migración es, desde esta perspectiva, una faceta del intercambio desigual entre países centrales y periféricos (Moldes, 2006).

En el planteamiento de Smith se aprecia que desde esos tiempos ya se trataba de hacer evidente que la migración no tenía solo ciertas variables y la relaciona con el empleo, así enuncia a la movilidad de las personas como parte de las libertades, y explica cómo, la política en Europa restringían la libertad de la circulación del trabajo y de los fondos tanto de empleo a empleo como de lugar a lugar (Smith, 1794) y Malthus, habla acerca de la sobrepoblación (Malthus, 1973) lo que afecta a los países con este determinante, ya que no existe oportunidades de desarrollo para la población. Los dos autores se oponían a que los gobiernos ejercieran impedimentos a la movilidad de las personas o trataran de penalizar su acción, ya que las personas en su proceso migratorio solo buscan el bien - estar. Para estos autores al día de hoy equiparar al trabajador irregular con ilegal sería algo vergonzoso y falto de toda lógica.

En el estudio de las migraciones la teoría neoclásica tiene un papel fundamental, al aplicar sus principios a los factores del trabajo, partiendo de dos presupuestos: a) El ser humano es sedentario por naturaleza, por razones económicas; b) En su decisión de emigrar, el emigrante actúa en forma racional para maximizar las ventajas del proceso.

De acuerdo con la teoría neoclásica, las migraciones internacionales obedecen a decisiones individuales sobre costo - beneficio adoptadas para maximizar la renta, es decir, por diferencias entre las tasas salariales entre el país de origen y el país de destino, los flujos laborales van de países de bajos salarios a países de salarios altos, esto ejerce presión sobre los países de emisión y de destino, en el primero a la alza en

los salarios y en el segundo una presión a la baja en los salarios hasta que se alcanza un equilibrio. (Micolta, 2005, p. 67)

Como observamos anteriormente, en la propuesta de Ravenstein (Córdova, 2018) donde argumentaba las causas de expulsión y razones de atracción genera las bases para que en la Teoría Neoclásica se obtenga como resultado la conocida teoría del Push and Pull, que es un modelo que se basa en una serie de elementos asociados tanto al lugar de origen como al lugar de destino.

Para comprenderlo, existen factores que expulsan (*push*) a abandonar el lugar de origen, al compararlo con las condiciones más ventajosas que existen en otros lugares, las que ejercen una fuerza de atracción (*pull*) en los lugares de acogida, generándose de esta manera, una dinámica de expulsión y atracción (Micolta, 2005). Se entiende que la expulsión es desde el país de origen con varios factores como: bajos salarios, bajos niveles de vida, escaso acceso a la tierra, represión, etc.

Por el contrario, la atracción del lugar de destino se facilita con factores contrarios a los de expulsión, esta teoría es criticada porque es individualista y no toma en cuenta el contexto e historicidad, pero si analizamos un poco más, se puede observar que se toman en cuenta algunas variables que se las estudiaban solas en un inicio (Micolta, 2005).

3.4. Teorías con perspectiva histórico estructural

A finales de los sesenta y como contestación al modelo anterior, se desarrolló un conjunto de teorías que, aun presentando importantes divergencias entre sí, van a coincidir en sus premisas básicas: *teoría del mercado de trabajo fragmentado*, *teoría marxista de la acumulación capitalista* y *la teoría del sistema mundial*; teorías que se nutren del pensamiento neo marxista.

Para estas proposiciones los movimientos migratorios forman parte no de una etapa histórica coyuntural, sino estructural. En su base está la división internacional del trabajo que resulta de un régimen de intercambio desigual entre las economías de los países, según el sector al que pertenezcan centro, semi periferia o periferia del sistema capitalista mundial (Micolta, 2005).

3.4.1. Teoría del mercado de mano de obra dual.

La teoría del mercado de mano de obra dual con Michael Piore a la cabeza, de acuerdo a Walteros (2010), se explica de la siguiente manera: la migración internacional se debe a una permanente demanda de mano de obra de los países desarrollados económicamente y que producen una segmentación de los mercados de trabajo.

“La demanda permanente de mano de obra extranjera se debe a que los trabajadores de las sociedades industrializadas no quieren realizar ciertas actividades por ser mal remuneradas, inestables, peligrosas, degradantes y denotan posición social baja, no motivan y ofrecen nulas posibilidades de ascenso” (Walteros, 2010, p. 94). Además, Massey también lo explica y divide el mercado de trabajo en dos sectores desiguales, consecuencia del capitalismo. Uno primario el cual es estable, con buenas condiciones de trabajo y los beneficios que esto conlleva; y un segundo sector que, por el contrario, se caracteriza por inestabilidad, remuneración baja, pocos o nulos beneficios y condiciones de trabajo peligrosas (Massey et al, 1998, citado por Córdova, 2018).

Amparo Micolta (2005) hace una apreciación de los postulados de Piore, y explica que es aquí donde se observan las características sociodemográficas de las economías más avanzadas, que en cierta forma sustentan la teoría: a) La inflación estructural, ante la imposibilidad de incrementar los salarios, los empresarios ven en los trabajadores inmigrantes una alternativa para cubrir sus necesidades con bajos costos; b) Problemas motivacionales,

los trabajadores inmigrantes desempeñan un puesto de trabajo a cambio de un salario; c) Dualismo económico, mientras que el capital es un factor fijo de producción, el trabajo es un factor variable cuyos costos de infrautilización (desempleo) recaen sobre el propio trabajador; y d) La demografía de la fuerza de trabajo, que se refiere a la ubicación de la fuerza laboral en un momento determinado (Massey et al, 1998, citado por Micolta, 2005).

Por lo tanto, ante este tipo de situaciones adversas, el empresario buscará optimizar los recursos económicos antes que los laborales, optimizará el capital invertido en aspectos más básicos de la producción e implementará estrategias productivas que tiendan a la optimización de los recursos humanos de acuerdo a los segmentos primarios y secundarios del mercado de trabajo. El segmento secundario, por ser inestable, sufre las consecuencias de las fluctuaciones propias de los ciclos económicos y el segmento primario goza de estabilidad. (Micolta, 2005, p. 70)

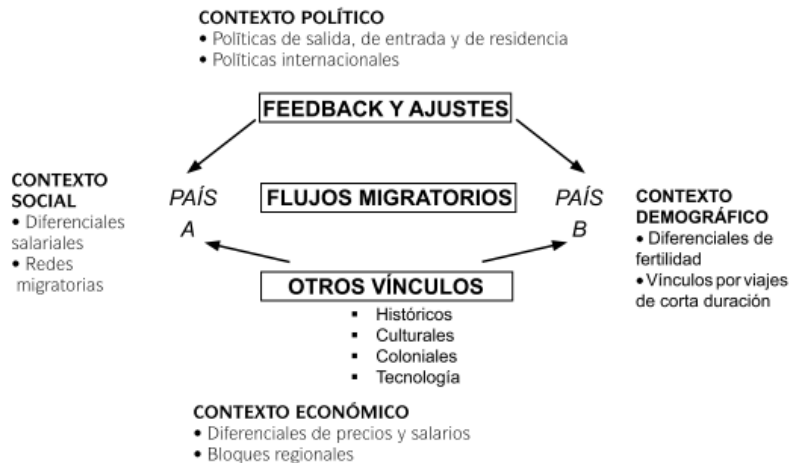
3.5. Teorías sobre la perpetuación de los movimientos migratorios

3.5.1. Teoría de redes de migración.

La teoría de redes de migración son conjuntos de relaciones interpersonales que vinculan a los migrantes o retornados con los parientes, amigos o compatriotas que permanecen en el país de origen, estos transmiten información, proporcionan ayuda económica y alojamiento y dan apoyo de distintas formas facilitando la migración, al reducir sus costos y la incertidumbre que genera por lo que las redes también pueden inducir a la migración por medio del efecto de demostración (Arango, 1998) que hará observable la posibilidad de la migración.

Se pueden considerar las redes de migración como una forma de capital social, en la medida en que se trata de relaciones sociales que permiten el acceso a otros bienes de importancia económica, como el empleo o los salarios más elevados. Este punto de vista lo

sugirió por primera vez Douglas Massey (Arango, 1998) quien lo define como: “conjuntos de relaciones interpersonales que vinculan a los inmigrantes, a emigrantes retornados o a candidatos a la emigración con parientes, amigos o compatriotas, ya sea en el país de origen o en el de destino” (Massey et al, 2000, citado por S. Correa & Novoa, 2004, p. 3).



Fuente: Kritz, Lean y Zlotnik (1992).

Figura 1. Contextos condicionantes de las migraciones internacionales (García, 2006).

Se puede observar que, con la diversificación en las teorías sobre la migración, en el transcurso del tiempo se han venido alimentando de las anteriores, ya que es una realidad que se encuentra en constante cambio y depende mucho de la coyuntura de la sociedad y del mundo.

Para el efecto de la investigación, se ha tomado en cuenta a tres teorías: a) Teoría Push and Pull puesto que en la misma hace referencia al contexto social y económico, y que, una de las condiciones para abandonar un país es el aspecto económico, por las diferenciales salariales como se puede observar en la figura 1; b) Teoría de Mano de obra dual que con la teorización señalada anteriormente se puede inferir que hace referencia a una discriminación en los puestos de trabajos, que las personas nativas de la nación no quieren realizar; y c) Teoría de redes de migración que hace referencia al contexto social como se puede observar

en la figura 1, puesto que se asocia estrechamente con la autoestima individual y el apoyo social que debe tener un migrante.

El bienestar y satisfacción vital que se encuentran relacionados con las teorías utilizadas para la comprensión de la problemática, ya que, todas buscan el objetivo del bienestar (García, 2006) en conjunto las relaciones que proponemos en un inicio, nos permitirá desarrollar, conjuntamente con la teorías de inserción laboral y las hipótesis para realizar las correlaciones entre las variables, para conocer si son estadísticamente significativas.

3.6. Inserción laboral

Lo siguiente es comprender la inserción laboral, para esto, hay que retomar a las perspectivas de la teoría crítica, ya que, esta explica que existe una consecuencia de la superestructura (capitalismo) y de la desigualdad en las oportunidades en la obtención de los recursos (Guba. G & Lincoln. S, 1985). Esto es comprendido desde la teoría en la obra de Marx que pretende revelar cómo en la relación de producción, es decir en la actividad laboral está la clave de la conformación de un orden social (A. Correa, 2013).

“La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (Pelayo, 2019, p. 18).

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, (Pelayo, 2019, p. 18).

Por otra parte, “la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto” (Pelayo, 2019, p. 18).

La persistencia de los mercados de trabajo duales, que combinan mano de obra extranjera legalizada y no legalizada, y los efectos de la globalización parecen acentuar el número de empleos precarios que los trabajadores locales son renuentes a ocupar (...) prefiriendo a los inmigrantes irregulares, dispuestos a trabajar por salarios inferiores, por cortos períodos en los picos de producción, o para desempeñar trabajos físicamente arduos, peligrosos o sucios (...) por lo que es habitual que los inmigrantes tengan una inserción competitiva sólo con los sectores marginales de la fuerza de trabajo nativa, pero sólo en casos concretos. (García, 2006, pp. 233–234)

En esta teoría, el rol de los inmigrantes está en el mercado de trabajo secundario cuando ofrecen su mano de obra, que dependiendo de algunas industrias es barata y conveniente para sus intereses, esto crea una demanda permanente de trabajadores dispuestos a laborar, lo que genera índices de inserción, pero estos trabajos se desenvuelven generalmente en condiciones poco placenteras (J. González, 2005). Es aquí donde están relacionados con las dimensiones psicológicas del bienestar que es sensible a la influencia de variables psicosociales, especialmente en grupos minoritarios, como es la población migrante (Vallejo & Moreno, 2016).

La inserción laboral y las redes sociales están relacionadas, ya que las migraciones de tipo laboral parten de esta idea central: los migrantes van allá donde hay trabajo para ellos (Pajares, 2005). “La inserción de migrantes en un mercado laboral, se obtienen indagando sobre las características de ese mercado laboral” (Pajares, 2005, p. 21).

Partimos de la premisa, de que cuando la red social es fuerte y extensa, la relación puede tener un componente más comunitario, es decir, las personas migrantes, de un origen concreto, actuarán como colectivo en algunos aspectos; mientras que cuando la red social es reducida y débil se relacionarán como individuos con todos los ámbitos de la sociedad receptora (Pajares, 2005).

Además, las redes harán más sencillo la integración social y cultural de los migrantes, lo que permitirá mayores oportunidades de insertarse laboralmente, la integración será el resultado, siempre provisional, de la adaptación (y adopción) mutua entre los inmigrantes y los pertenecientes a la sociedad de acogida (...) de ahí la importancia para la integración de la existencia de mecanismos capaces de corregir la asimetría existente inicialmente entre migrantes y autóctonos. (García, 2006, p. 238)

La migración laboral y posterior inserción, debiera concebirse como un proceso de construcción gradual de ciertas redes que conectan individuos y grupos distribuidos en diferentes lugares, lo que supondría una mejora de sus oportunidades de éxito económico al disponer de más de una opción de trabajo (García, 2006). Aquí es importante explicar que estos procesos se realizarán mediante la asimilación de la población de destino como: la acentuación de símbolos de la identidad, o de asimilación de elementos de la identidad de destino, las que forma parte de las estrategias dentro del proceso de inserción (A. Correa, 2013) así los esquemas previos se imponen sobre los nuevos elementos, modificándolos para así integrarlos, modifican las creencias sobre el ambiente para adaptarse al medio según las necesidades y demandas (Sanfeliciano, 2018).

En este punto es importante resaltar las habilidades que se consideran necesarias para la empleabilidad, la seguridad que las personas tengan en sí mismas, las personas con una baja valoración de sí mismas tienen menos probabilidades de alcanzar sus metas (N.

González, 2015). Esto conlleva a que los trabajadores migrantes necesiten de una buena autoestima para insertarse en la vida laboral en el país de destino, y al ser la autoestima un predictor del bienestar, por ende debería ser un predictor de la satisfacción vital (Vallejo & Moreno, 2016).

Esto se encuentra íntimamente relacionado con las posibilidades de alcanzar un determinado nivel de bienestar susceptible de satisfacer necesidades básicas e intermedias equiparables al resto de la sociedad: salud, educación, vivienda, derechos políticos y lo que estamos estudiando, la inserción laboral (García, 2006).

3.7. Variables psicosociales asociadas a la inserción laboral

Las variables o dimensiones psicosociales que inciden en los seres humanos a alcanzar tal o cual objetivo, y según Darío Páez, tomado de (Olave & Zambrano, 1993, p. 69) se dan en tres niveles:

- a) Nivel macrosocial: que incluye factores como rol sexual, edad, clase social, etc., que actuarían básicamente como predisponentes.
- b) Nivel microsociales: que involucra variables tales como sucesos vitales, red y soporte social, identidad social, procesos de socialización, etc., y
- c) Nivel psicológico: que incluye diversos atributos personales tales como autoestima, competencias psicosociales, percepción del control, estilos atributivos, etc., y corresponderían al plano individual que se pone en interacción con su entorno.

Según los niveles antes expuestos, las variables psicosociales se van relacionando a la satisfacción con el trabajo, en la cual existe evidencia de que la felicidad (satisfacción vital) conduce a comportamientos que producen éxito en el trabajo, las relaciones sociales y la salud. Algunas investigaciones sobre la conducta organizacional indican que en las organizaciones es cada vez más extendida la idea de que la mejora en la satisfacción laboral

de sus empleados no es sólo un medio para el logro de objetivos organizacionales, sino también, la posibilidad de que las personas disfruten de mejor salud mental y bienestar emocional (Cuadra, Fuentes, Madueño, Veloso, & Bustos, 2012).

En el estudio de Vallejo y Moreno (2016) se abordan las dimensiones psicosociales para la comprensión de la satisfacción vital. Así, se aprecia que en la disciplina psicosocial se ha acrecentado el interés por el estudio de los factores relacionados con las dimensiones psicológicas del bienestar. Le subyace la convicción de que el bienestar es sensible a la influencia de variables psicosociales, especialmente en grupos minoritarios, como es la población migrante (Vallejo & Moreno, 2016).

Según Veenhoven, el bienestar subjetivo consta de dos componentes: la cognición y el emocional - afectivo. El componente cognitivo, denominado satisfacción vital, hace referencia a un juicio global sobre la propia vida, es decir, una valoración que se realiza a largo plazo sobre si las condiciones de vida responden a las aspiraciones (Vallejo & Moreno, 2016). Lo que concuerda con lo que plantea Shin y Johnson (1978) quienes dicen que: es el juicio global que una persona hace de su calidad de vida, de acuerdo a criterios escogidos por ella misma (Murillo & Molero, 2016). Y el segundo componente, es un estudio de los concepto desde un punto de vista afectivo o emocional considerando el equilibrio entre afecto positivo y afecto negativo (Díaz & Sánchez, 2001).

De la satisfacción vital se desprenden algunas variables que deben ser tomadas en cuenta en el estudio, una de ellas es la de apoyo social que es un factor determinante de la salud y bienestar psicológico, por esta razón, si los recursos de apoyo son importantes mediadores entre los eventos vitales estresantes, la salud y el bienestar, en el caso de los migrantes esta relación adquiere mayor relevancia, así, se observa en diversos estudios que

destacan que la red social es básica para promover el éxito del nuevo proyecto social de la persona desplazada (Vallejo & Moreno, 2016).

El apoyo social incide directamente y positivamente en la salud y bienestar del ser humano ya que contribuye a la satisfacción de los valores bio-psico-sociales, como la seguridad, la pertenencia, la querencia, el contacto interpersonal, etc. (Pérez & Martín, 1995).

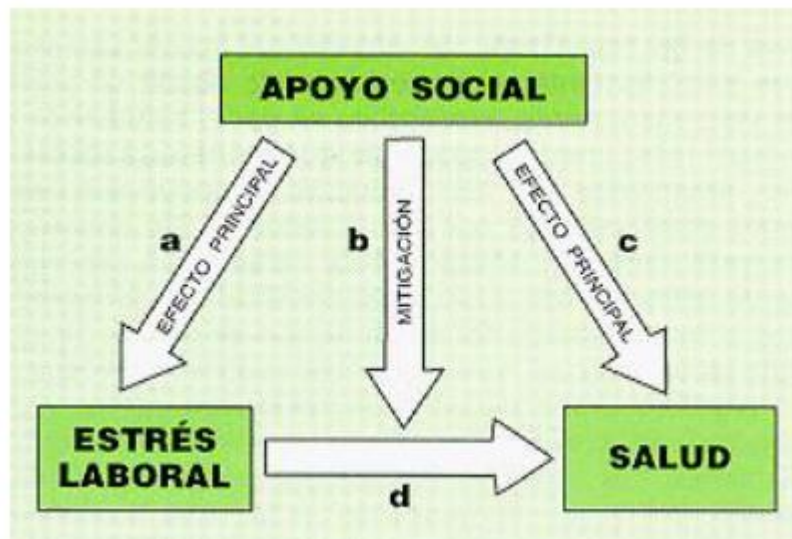


Figura 2. Efectos del apoyo social sobre el estrés laboral y la salud de Pérez & Martín (1995)

Como se observa en la figura 2, el apoyo social puede ayudar drásticamente a reducir los niveles de estrés y, asimismo, mitiga al estrés, reduce la relación del impacto comunicacional con respecto a situaciones escolares y laborales y este apoyo social influye a una mejor convivencia en situaciones estresantes (Pérez & Martín, 1995).

Además, la autoestima ha sido estudiada con frecuencia como eje fundamental para la expresión psicológica del bienestar, es más, se la considera como uno de los mayores predictores de la satisfacción con la vida, por lo que en el contexto del desarrollo del proyecto migratorio, la valoración que la persona hace de sí misma y de los sentimientos que acompañan dicha evaluación, así como de su endogrupo, será fundamental en relación a la evaluación de la consecución de metas y aspiraciones (Vallejo & Moreno, 2016).

En el estudio de Murillo y Molero (2016) que relaciona la satisfacción vital y otras variables psicosociales de migrantes colombianos en Estados Unidos, se puede apreciar que el prejuicio a los migrantes definida como la percepción de haber sido víctima directa de experiencias específicas de rechazo, trato negativo o exclusión, de parte de miembros del exogrupo en razón de su origen social, el carácter lesivo del prejuicio sobre el bienestar y/o la satisfacción vital de miembros de grupos minoritarios juega un papel preponderante en la satisfacción que percibe la persona en un lugar de trabajo (Murillo & Molero, 2016).

En este aspecto la Declaración de Durban señaló que la xenofobia contra los no nacionales, en particular los migrantes, constituye una de las causas principales del racismo contemporáneo, a menudo los migrantes son objeto de discriminación en el ámbito de la vivienda, la educación, la salud, la seguridad social y en el trabajo (ACNUDH, 2021). Por ende, sus aspiraciones de insertarse laboralmente se verán truncadas y es necesario conocer si esta variable psicosocial está afectando a la población estudiada.

También, se destacan dos variables psicoambientales: apego e identidad con el lugar, las mismas han recibido poca atención en los modelos de aculturación. Sin embargo, cómo las personas migrantes se relacionan con su nuevo lugar de residencia, tanto individual como colectivamente, el apego al lugar hace referencia al vínculo afectivo entre las personas y determinados lugares, aquellos sentimientos positivos sobre lo que uno posee y los factores de tipo emocional ante los lugares (Vallejo & Moreno, 2016).

Todo lo anteriormente expuesto conduce al mismo objetivo, el del bienestar de la persona y su familia y la satisfacción laboral que ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo y la vida en general. Si el trabajador tiene recursos suficientes, tanto personales como laborales, su estado psicológico será positivo con resultados como la satisfacción en su trabajo (Atalaya, 1999). Es así que, la relación de la

Psicología Positiva y la satisfacción laboral, está determinada por las actitudes del individuo ante algo determinado, pudiendo resultar positivas o negativas según faciliten u obstruyan la manera que la persona tiene de afrontar su realidad en cada momento de su vida (Cuadra et al., 2012).

3.8. Marco normativo

Luego de revisar y entender la migración desde el punto de vista teórico – científico, es de suma importancia revisar algo de la discusión y generación de instrumentos legales que regulan las condiciones de migración y trabajo de las poblaciones en condición de movilidad, por esta razón, debemos dar por sentado que el aspecto legal es primordial para la migración y obtención de condiciones de vida digna, entre ellas el trabajo.

Partimos del derecho humano a migrar, incorporado desde hace más de medio siglo en la Declaración Universal de Derechos Humanos vigentes al ser la denominada libertad de tránsito, estipulados en el Art. 13 que se refiere al derecho de circulación libre en su propio país o en otro; y al Art. 23 que se refiere al derecho a un trabajo en condiciones de dignidad con todas las garantías, los mismos que tienen concordancia y están contemplados en otras leyes a nivel nacional e internacional (Naciones Unidas, 1948).

En este punto habrá que recordar que, si bien existen opiniones divergentes, la DUDH ha sido repetidamente reconocida como lo que en realidad es, en vez de un simple catálogo declarativo: un genuino instrumento jurídico vinculante para todos los países del planeta sea miembro o no de Naciones Unidas (Naciones Unidas, 1948).

Convenio N.º 97, sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores Migratorios y de sus Familiares que fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 45/168 de 18 de diciembre de 1990, incorporada a la legislación ecuatoriana y su ratificación Ejecutiva mediante Decreto. El objetivo fundamental de esta

Convención es el de promover y a través de su aplicación en los Estados miembros, garantizar los derechos humanos de los trabajadores migratorios y sus familiares. Este instrumento de protección internacional se considera de suma importancia porque garantiza tanto los derechos de los migrantes, los que se encuentran en situación administrativa regular o irregular (OIT, 1948).

Convenio N.º 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) que fue suscrito en 1958 y ratificado por el Ecuador en 1962, mediante el cual el Ecuador se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación o exclusión basada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga efecto por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el país miembro (OIT, 1958).

Si vamos desde lo general a lo particular, en nuestro país no es la excepción ya que se encuentra estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, en donde, todos los seres humanos sin distinción tienen derecho a desplazarse y mejorar sus condiciones de vida y seguridad, de la misma manera tienen el derecho a un trabajo digno (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

En la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Tercero, Movilidad humana. Art. 40 dice: Se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria.

En la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Octavo, Trabajo y Seguridad Social. Art. 33 dice: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho

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

Otro importante instrumento en el país es el Código del Trabajo, el cual crea las condiciones para que la ciudadanía pueda optar por un trabajo regularizado, de esta manera se vela por los empresarios y por los trabajadores, en la misma existen vacíos que deben ser llenados y reinterpretados para que exista las mismas condiciones para todas las personas que deseen trabajar.

En el contexto de políticas locales podemos mencionar que dentro de la política migratoria ecuatoriana se encuentra la de Quito, y hace posesión del término movilidad humana para referirse al fenómeno migratorio, conforme lo define la Ordenanza del Distrito Metropolitano de Quito en su Art. 1 “La movilidad humana se encuentra inserta en el proceso de globalización, donde diferentes actores y grupos sociales reproducen desigualdades y encuentran oportunidades, en un contexto de profundización de inquietudes y discriminación a nivel mundial y de relaciones sistémicas entre las políticas económicas y el deterioro de la situación de la población, las mismas que deben ser transformadas positivamente, por lo que se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se reconocerá a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria”¹.

3.9. Definición de términos básicos

Autoestima: Concepto, idea y valoración que una persona tiene de sí misma. La autoestima se constituye a partir de los pensamientos, sentimientos e imágenes que cada persona internaliza sobre sí misma a partir de las interacciones con otros sujetos y su

¹ Ordenanza del Distrito Metropolitano de Quito N.º 271 sobre Movilidad Humana y el Reglamento Sustitutivo al Acuerdo Ministerial 455, agosto 2008.

contexto. Tanto en el campo de la psicología como en el de la psicopedagogía, se considera de fundamental importancia desarrollar la autoestima de los niños/as y adolescentes como un aspecto sustancial para el desarrollo de su personalidad y para asegurar su propia madurez psicológica. Los educadores juegan un papel importante en la construcción de la autoestima de sus alumnos/as. La consideración de los demás, especialmente de las personas que son importantes en la vida del niño o del adolescente (padres, familiares, maestros, amigos) influye para consolidar la autoestima. La forma en que el individuo se valora, se siente, se piensa, tiene una incidencia decisiva en su forma de comportarse, de relacionarse con los demás y en su manera de aprender y desplegar sus potencialidades (Ander-Egg, 2016).

Bienestar: Desde el punto de vista psicológico, significa estado que evidencia satisfacción y felicidad. Supone salud, pero no es equivalente a ella; se puede estar sano y no ser feliz. Algunos lo hacen equivalente también a la calidad de vida, pero tampoco lo es, ya que no incluye la dimensión subjetiva que hace sentirse feliz (Ander-Egg, 2016).

Capital social: Concepto acuñado en las últimas décadas del siglo XX para hacer referencia al sentimiento de pertenencia y de satisfacción en relación al lugar de convivencia. Se trata de un encadenamiento de vínculos no escritos que produce efectos prácticos sobre la vida social, desde la predisposición generalizada de la gente para asumir la responsabilidad de resolver por sí misma ciertos problemas de la vida comunitaria hasta la honestidad de los comerciantes en cuanto a la calidad, precio y peso real de los productos que venden, influyendo en el funcionamiento de las instituciones públicas, especialmente las de nivel local. El capital social se constituye por un conjunto de redes existentes dentro de un colectivo o comunidad y por los lazos de reciprocidad, cohesión social y confianza que engendran. Estas redes y lazos sociales se configuran a través de relaciones individuales, organizaciones sociales o comunitarias que van de la mano de la confidencialidad ciudadana, la tolerancia y la solidaridad (Ander-Egg, 2016).

Cognición: Sinónimo de actividad y capacidad de conocimiento. Proceso mediante el cual la información se recibe, selecciona, transforma y organiza por parte del sujeto cognoscente, de manera que genera en él un tipo de conocimiento. Como explica Morin, los “procesos cognitivos son a la vez productivos y productos de la actividad hipercompleja” del cerebro que traduce “eventos físicos en mensajes interpersonales portadores de información” (Ander-Egg, 2016).

Correlación: La correlación es una medida estadística que expresa hasta qué punto dos variables están relacionadas linealmente (esto es, cambian conjuntamente a una tasa constante). Es una herramienta común para describir relaciones simples sin hacer afirmaciones sobre causa y efecto (Sall, 2018).

Discriminación: Se trata de un comportamiento negativo en contra de los miembros de un grupo que es objeto de una imagen negativa. La aparición de un comportamiento discriminante está relacionada con ciertas condiciones sociales y psicológicas: diferencias sociales, el estatus de los individuos, la posición de poder. En este sentido, la discriminación debe reubicarse dentro del marco de un análisis de las estructuras sociales fundadas en diversas formas de desigualdad de poder, de medios materiales, de reconocimiento, etc. Un hecho particular de este enfoque psicosocial, es que la percepción de la discriminación grupal es muy superior a la de la discriminación individual. Muchas experiencias muestran cómo existe una subestimación de la discriminación individual y una sobrestimación del efecto grupal. De esta manera, en la discriminación interpersonal, las víctimas reaccionan oponiéndose directamente a la persona, en tanto que, en la discriminación institucional, las víctimas recurren a acciones colectivas (Prevert, Navarro Carrascal, & Bogalska-Martin, 2012).

Emoción: Palabra que viene del latín *emotio*, “acción de sacar de sitio”; “conmocionar”. La emoción es un estado de ánimo que sobreviene súbitamente, que irrumpe en la psiquis con posterioridad a la aparición de un estímulo — interno o externo —. Las emociones son señales externas de vivencias internas y en ellas hay una combinación de factores cognitivos y componentes fisiológicos. Existen diferentes estados emocionales y diferentes formas de expresarse: alegría, tristeza, sorpresa, angustia, ansiedad, miedo, vergüenza... La vida humana está irrigada en lo más profundo por las emociones y los sentimientos. Es lo que nos moviliza y nos motiva: lo que nos hace felices o desgraciados. Por otro lado, como nos revelan algunos estudios psicológicos, algunos de los problemas que afectan a los seres humanos: depresión, tristeza, estrés, aburrimiento y otros de parecida índole, tienen su origen en lo emocional. En sentido contrario, puede afirmarse que dichos problemas pueden tener una curación emocional (Ander-Egg, 2016).

Estrés: Término acuñado en 1936 por el médico canadiense Hans Selye para designar “toda respuesta no específica que haga el organismo” ante cualquier estímulo físico o psíquico que provoca una necesidad de reajuste. En nuestra civilización industrial, los seres humanos están sometidos en su vida cotidiana a innumerables tensiones que deterioran su resistencia natural y prudencia, lo que se ha convertido en una enfermedad que sufre gran parte de la población, en especial en las grandes ciudades. Se trata de una relación particular entre el individuo y su entorno amenazante y deteriorante. El estrés se ha transformado en la enfermedad propia de la civilización urbano-industrial. Ya en los años treinta, el Dr. Selye había puesto de relieve que las enfermedades cardiovasculares y cancerosas, algunas enfermedades mentales y hemorragias cerebrales — todas ellas enfermedades de nuestra época — son “incentivadas” por el estrés (Ander-Egg, 2016).

Salud mental: Las definiciones de salud mental son extremadamente variadas. Algunos suelen utilizar esta expresión como equivalente a ausencia de enfermedad. No tienen

ningún fundamento psicológico, médico o científico, puesto que la salud mental no es una categoría médica. Implica un estado y sentimiento de bienestar y una facultad de ejercer plenamente las capacidades físicas, intelectuales y emocionales y de ser una persona autónoma en el proceso de tomar decisiones. En general, esta expresión designa la capacidad de una persona que tiene sentido de identidad individual y de su singularidad. Tiene además la capacidad de establecer relaciones armoniosas con los demás, de dar y recibir afecto, de tolerar frustraciones y de sentir satisfacción, alegría y felicidad (Ander-Egg, 2016).

4. OBJETIVOS

4.1. General

- Identificar las variables psicosociales que inciden en la inserción laboral en una muestra de trabajadores migratorios en una empresa privada en la ciudad de Quito.

4.2. Específicos

- Analizar las variables microsociales que se correlacionan en la inserción laboral de trabajadores migratorios.

H1: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor satisfacción vital.

H2: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor bienestar material percibido.

H3: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor apoyo social.

- Analizar las variables psicológicas o individuales que se correlacionan en la inserción laboral de trabajadores migratorios.

H4: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor autoestima.

H5: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá menor discriminación personal percibida.

5. MATERIALES Y METODOLOGÍA

5.1. Enfoque de investigación

Esta investigación se enmarca en una metodología cuantitativa, se busca medir las variables psicosociales que intervienen en la inserción laboral de trabajadores migrantes en una empresa privada de Quito, se midieron las variables mediante instrumentos estandarizados con métodos estadísticos – matemáticos para buscar su fiabilidad.

5.2. Método de investigación

La concepción epistemológica de la investigación siguió un método hipotético – deductivo donde a partir de un problema de investigación identificado y el planteamiento de una hipótesis se recolectaron datos que permitieron comprobar lo planteado.

5.3. Diseño de investigación

Obedece a un diseño no experimental considerando que las variables de estudio no fueron manipuladas ni controladas en la investigación. Se realizará un trabajo descriptivo – correlacional – empírico; pues se sustentó en la recolección y procesamiento de datos obtenidos por instrumentos estandarizados, a fin de responder a las preguntas de investigación. Su alcance determinó las propiedades y características esenciales del objeto de estudio y la asociación entre las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

5.4. Muestra/participantes

Se realiza un muestreo no probabilístico con una muestra intencionada de 30 participantes, los casos para investigación serán identificados con la técnica de la “bola de nieve” que consiste en el contacto de por lo menos un informante que luego pueda nominar a otros actores de la población objetivo.

En este punto es fundamental aclarar que para la selección de la muestra nos enfocamos en la migración espontánea y laboral, donde el inmigrante toma voluntariamente la decisión de migrar (Blanco, 2000).

Para recabar la información se aplicó la encuesta en forma presencial para evitar errores en la recopilación de la información.

5.5. Instrumentos

Se ha elaborado un cuestionario que consta de una primera parte donde se solicita información socio demográfica de la cual se obtendrá los parámetros iniciales para ubicar a la población.

Además, para conocer la apreciación de una mayor oportunidad de inserción laboral se ha elaborado cuatro preguntas que toman elementos como el aspecto económico, relaciones personales y beneficios legales con los que se ha elaborado un índice, las preguntas son calificadas desde 0 a 10, ya que está demostrado que entre mayor sea el número de respuestas suele subir la fiabilidad, en los índices se definen verbalmente los extremos, los mismos que se encuentran representados por valores numéricos, que luego facilitan la interpretación numérica y se pueden medir (Morales, 2011).

En una segunda parte y para la medición de las variables psicosociales se han tomado varios cuestionarios tipo Likert que, a modo de batería, incluyen las escalas y cuyo rango de respuestas de 1 (total desacuerdo) a 5 (total acuerdo). A continuación, se describen las escalas:

5.5.1. Satisfacción Vital.

Se usó la escala de Satisfacción con la Vida de Diener et al. (1985), versión en castellano de Cabañero et al. (2004). Esta escala consta de cinco ítems. La fiabilidad original

fue de 0.87, mientras el alfa de la versión en castellano utilizada fue de 0.82. En este estudio se obtuvo un alfa de 0.85. El análisis factorial mostró que un componente explicaba la varianza en un 65.3% (Muñoz, Fernández, & Jacott, 2018).

5.5.2. Autoestima Personal.

Se aplicaron ocho ítems de la Escala de Autoestima de Rosenberg (1965) que, en su versión original, consta de diez. Las propiedades psicométricas de esta escala han sido ampliamente comprobadas (alfa generalmente superior a 0.80 y análisis factorial que indica unidimensionalidad) (Atienza, Moreno, & Balaguer, 2000).

5.5.3. Bienestar material percibido.

Definida como la estimación o percepción que el sujeto tiene acerca de las condiciones materiales, derivadas del factor económico, en que vive en el país de acogida (Ecuador) y las supuestas ventajas que estas ofrecen, comparativamente con su país de origen. Se midió con una escala de cinco ítems cuya fiabilidad fue 0.80. Un ejemplo de sus ítems es: “el dinero que gano en Ecuador, me permite hacer un buen ahorro cada año” (Murillo & Molero, 2012).

5.5.4. Apoyo social.

El apoyo social es un constructo multidimensional con diferentes aspectos estructurales y funcionales. En la literatura aparece una gran variedad de instrumentos que intentan evaluar este constructo. Todos ellos han sido diseñados para determinadas poblaciones con unas características muy específicas (Terol et al., 2004), se toma la escala de Palomar, Matus y Victorio que en sus 21 ítems cuya fiabilidad fue 0.94 (Palomar, Matus, & Victorio, 2013).

5.5.5. Discriminación percibida.

Definida como la percepción de los participantes de haber sido víctimas directas de experiencias específicas de rechazo, trato negativo o exclusión, de parte de miembros del exogrupo en razón de su origen social. Es la dimensión personalizada del prejuicio percibido. La escala con que se midió es de construcción propia y consta de cinco ítems. La fiabilidad de la escala fue 0.57 (Murillo & Molero, 2012).

5.6. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos fueron tabulados en Excel y procesados en el programa estadístico SPSS Statistics 18.

Se emplea la estadística descriptiva para analizar las variables sociodemográficas como: sexo, edad, nivel de instrucción y tiempo de permanencia en su último trabajo para obtener datos que delimiten la investigación y que muestren características de la población estudiada.

Además, se utiliza correlaciones bivariadas (Pearson) para relacionar las variables propuestas contra la satisfacción laboral para buscar la asociación que existe entre ellas, entendiendo que “el coeficiente de correlación es un estadístico que proporciona información sobre la relación lineal existente entre dos variables cualesquiera, básicamente, esta información se refiere a dos características de la relación lineal: la dirección o sentido y la cercanía o fuerza” (Lahura, 2003), de esta manera el programa proporcionará los datos estadísticos para conocer cuales se relacionan y luego se realizará el respectivo grafico estadístico para comprobar la tendencia de la relación existente, de esta manera conocer si es una correlación positiva o negativa, con mencionados datos se procederá a realizar un análisis de los resultados obtenidos.

6. RESULTADOS

6.1. Sociodemográficos

Inicialmente se analizará las variables sociodemográficas como: sexo, edad, nivel de instrucción y tiempo de permanencia en su último trabajo, las que facilitan la comprensión de la realidad de los participantes en la muestra analizada y en su momento facilitará la interpretación de resultados de las hipótesis.

La muestra para el análisis es de 30 participantes y la distribución de la frecuencia por sexo correspondió al 77% al sexo masculino y 23% al sexo femenino.

Estadísticos descriptivos					
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media
EDAD	30	38	23	61	37,53
N válido (según lista)	30				

Tabla 1. Estadística descriptiva de edad de participantes.

La tabla 1 muestra la verificación de la media en las edades la cual es de 37,53 años. El valor de la curtosis reporta un valor de 1,035 mostrando una alta concentración de la muestra alrededor de la media encontrada (37,53 años).

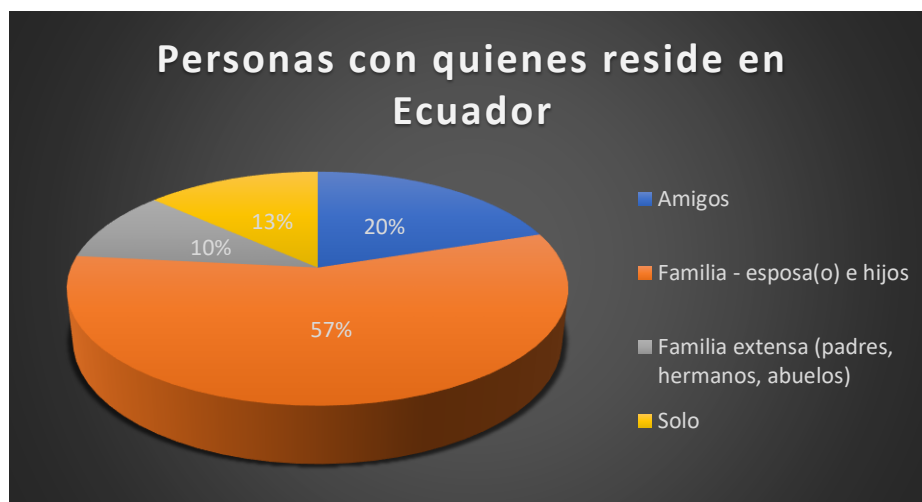


Figura 3. Análisis de personas con quien reside en Ecuador.

En la figura 3 se muestra los hallazgos de las personas con quienes residen en Ecuador y se observa que en su mayoría habitan con su familia nuclear un 57%; con amigos un 20%; con su familia extensa un 10% y solos un 13%.

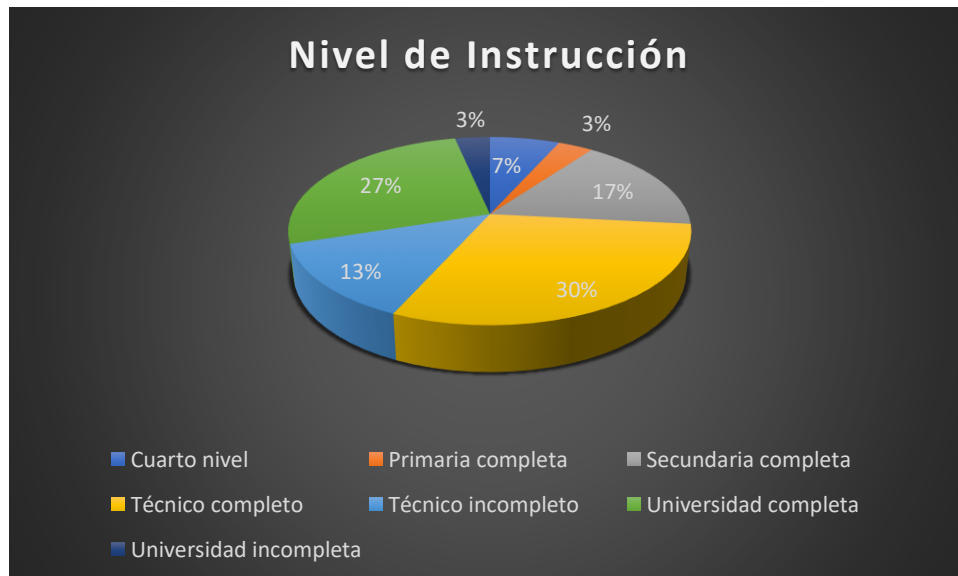


Figura 4. Análisis del Nivel de Instrucción en trabajadores migratorios.

En la figura 4 se muestra los hallazgos del nivel de instrucción de los participantes y se encontró que una gran parte de la muestra, posee estudios de tercer nivel, los porcentajes se describen a continuación: 30% con instrucción técnico completa, 27% con instrucción universitaria completa y un 7% con estudios de cuarto nivel.

También, se encontró que un porcentaje de participantes no ha terminado sus estudios técnicos y universitarios con 13% y 3% respectivamente.

Además, se encontró que un 17% posee secundaria y un 3% posee primaria.

Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media
TIEMPO DE PERMANENCIA ÚLTIMO TRABAJO	30	1	5	3,43
N válido (según lista)	30			

Tabla 2. Estadística descriptiva de Tiempo de permanencia en último trabajo.

En la tabla 2 se muestra los hallazgos con relación al tiempo de permanencia en su último trabajo, se observa que la media es de 3,43 años lo que muestra que existe una permanencia larga en la empresa donde se tomó la muestra.

6.2. Resultados Descriptivos de Variables

6.2.1. Inserción Laboral.

Estadísticos INSERCIÓN LABORAL		
N	Válidos	30
	Perdidos	0
Media		8,1000
Percentiles	25	7,4375
	50	8,1250
	75	8,8125

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de variable inserción laboral.

INSERCIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	6,50	1	3,3	3,3	3,3
	6,75	3	10,0	10,0	13,3
	7,00	1	3,3	3,3	16,7
	7,25	2	6,7	6,7	23,3
	7,50	1	3,3	3,3	26,7
	7,75	2	6,7	6,7	33,3
	8,00	5	16,7	16,7	50,0
	8,25	2	6,7	6,7	56,7
	8,50	3	10,0	10,0	66,7
	8,75	3	10,0	10,0	76,7
	9,00	6	20,0	20,0	96,7
	9,50	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabla 4. Tabla de frecuencias de variable inserción laboral.

En la tabla 3 se observa la media que es de 8,1 y los percentiles de la variable muestran que existe una inserción laboral favorable en la muestra; en la tabla 4 se puede apreciar las frecuencias de los datos, y que a mayores puntajes la inserción laboral se incrementa, se observa resultados sobre los 8 puntos.

6.2.2. Satisfacción Vital.

Estadísticos SATISFACCIÓN VITAL		
N	Válidos	30
	Perdidos	0
Media		21,40
Mínimo		15
Máximo		25
Percentiles	25	19,00
	50	21,00
	75	25,00

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de variable Satisfacción vital.

SATISFACCIÓN VITAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	15	1	3,3	3,3	3,3
	17	2	6,7	6,7	10,0
	18	3	10,0	10,0	20,0
	19	4	13,3	13,3	33,3
	20	5	16,7	16,7	50,0
	22	3	10,0	10,0	60,0
	24	3	10,0	10,0	70,0
	25	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabla 6. Tabla de frecuencias de variable Satisfacción vital.

En la tabla 5 se observa la media que es de 21,4 y los percentiles de la variable muestran que existe altos niveles de Satisfacción vital en la muestra; en la tabla 6 se puede apreciar las frecuencias de los datos, y que a mayores puntajes la Satisfacción vital se incrementa, se observa resultados sobre los 20 puntos.

6.2.3. Bienestar Material Percibido.

Estadísticos BIENESTAR MATERIAL PERCIBIDO		
N	Válidos	30
	Perdidos	0
Media		18,87
Mínimo		9
Máximo		25
Percentiles	25	15,75
	50	18,00
	75	22,50

Tabla 7. Estadísticos descriptivos de variable Bienestar material percibido.

BIENESTAR MATERIAL PERCIBIDO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	9	1	3,3	3,3	3,3
	14	1	3,3	3,3	6,7
	15	5	16,7	16,7	23,3
	16	4	13,3	13,3	36,7
	17	2	6,7	6,7	43,3
	18	3	10,0	10,0	53,3
	19	1	3,3	3,3	56,7
	20	4	13,3	13,3	70,0
	21	1	3,3	3,3	73,3
	22	1	3,3	3,3	76,7
	24	1	3,3	3,3	80,0
	25	6	20,0	20,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Tabla 8. Tabla de frecuencias de variable Bienestar material percibido.

En la tabla 7 se observa la media es de 18,87 y los percentiles de la variable muestran que existe altos niveles de Bienestar material percibido en la muestra; en la tabla 8 se puede apreciar las frecuencias de los datos, y que a mayores puntajes el Bienestar material percibido se incrementa, se observa resultados sobre los 18 puntos.

6.2.4. Apoyo Social.

Estadísticos APOYO SOCIAL		
N	Válidos	30
	Perdidos	0
Media		73,70
Mínimo		52
Máximo		105
Percentiles	25	63,00
	50	77,00
	75	80,00

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de variable Apoyo Social.

En la tabla 9 se observa la media es de 73,70 y los percentiles de la variable muestran que existe niveles medios de Apoyo social en la muestra; en la tabla 10 se puede apreciar las frecuencias de los datos, y que a mayores puntajes el Apoyo social se incrementa, se observa resultados sobre los 73 puntos.

APOYO SOCIAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	52	1	3,3	3,3	3,3
	57	1	3,3	3,3	6,7
	59	2	6,7	6,7	13,3
	60	1	3,3	3,3	16,7
	61	1	3,3	3,3	20,0
	63	3	10,0	10,0	30,0
	71	1	3,3	3,3	33,3
	72	1	3,3	3,3	36,7
	74	2	6,7	6,7	43,3
	76	1	3,3	3,3	46,7
	77	2	6,7	6,7	53,3
	78	2	6,7	6,7	60,0
	79	3	10,0	10,0	70,0
	80	3	10,0	10,0	80,0
	82	2	6,7	6,7	86,7
	83	1	3,3	3,3	90,0
	84	2	6,7	6,7	96,7
	105	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Tabla 10. Tabla de frecuencias de variable Apoyo social.

6.2.5. Autoestima.

**Estadísticos
AUTOESTIMA**

N	Válidos	30
	Perdidos	0
Media		35,03
Mínimo		27
Máximo		42
Percentiles	25	32,00
	50	35,50
	75	37,00

Tabla 11. Estadísticos descriptivos de variable Autoestima.

AUTOESTIMA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	27	1	3,3	3,3	3,3
	29	1	3,3	3,3	6,7
	30	2	6,7	6,7	13,3
	31	1	3,3	3,3	16,7
	32	4	13,3	13,3	30,0
	33	1	3,3	3,3	33,3
	34	3	10,0	10,0	43,3
	35	2	6,7	6,7	50,0
	36	3	10,0	10,0	60,0
	37	6	20,0	20,0	80,0
	39	1	3,3	3,3	83,3
	40	4	13,3	13,3	96,7
	42	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Tabla 12. Tabla de frecuencias de variable Autoestima.

En la tabla 11 se observa la media que es de 35,03 y los percentiles de la variable muestran que existe altos niveles de Autoestima en la muestra; en la tabla 12 se puede apreciar las frecuencias de los datos, y que a mayores puntajes la Autoestima se incrementa, se observa resultados sobre los 35 puntos.

6.2.6. Discriminación Personal Percibida.

**Estadísticos
DISCRIMINACIÓN PERSONAL
PERCIBIDA**

N	Válidos	30
	Perdidos	0
Media		14,13
Mínimo		7
Máximo		19
Percentiles	25	12,00
	50	14,50
	75	16,00

Tabla 13. Estadísticos descriptivos de variable Discriminación personal percibida.

DISCRIMINACIÓN PERSONAL PERCIBIDA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 7	1	3,3	3,3	3,3
9	1	3,3	3,3	6,7
10	1	3,3	3,3	10,0
11	2	6,7	6,7	16,7
12	3	10,0	10,0	26,7
13	5	16,7	16,7	43,3
14	2	6,7	6,7	50,0
15	3	10,0	10,0	60,0
16	6	20,0	20,0	80,0
17	4	13,3	13,3	93,3
19	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tabla 14. Tabla de frecuencias de variable Discriminación personal percibida.

En la tabla 13 se observa la media que es de 14,13 y los percentiles de la variable muestran que no existe una percepción de Discriminación personal percibida en la muestra; en la tabla 14 se puede apreciar las frecuencias de los datos, y que a mayores puntajes la apreciación de Discriminación personal percibida disminuye, se observa resultados sobre los 14 puntos.

6.3. H1: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor satisfacción vital

Correlaciones

		INSERCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN VITAL
INSERCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	30	30
SATISFACCIÓN VITAL	Correlación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	30	30

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 15. Correlación entre inserción laboral y satisfacción vital.

En la tabla 15 se muestra la prueba que se realizó para verificar la hipótesis 1, para este fin se ha realizado el análisis de las correlaciones bivariadas, la misma que proporciona un resultado de una correlación estadísticamente significativa entre la inserción laboral y la

satisfacción vital, la intensidad de la correlación es de 0,501 por lo que se trata de una correlación moderada.

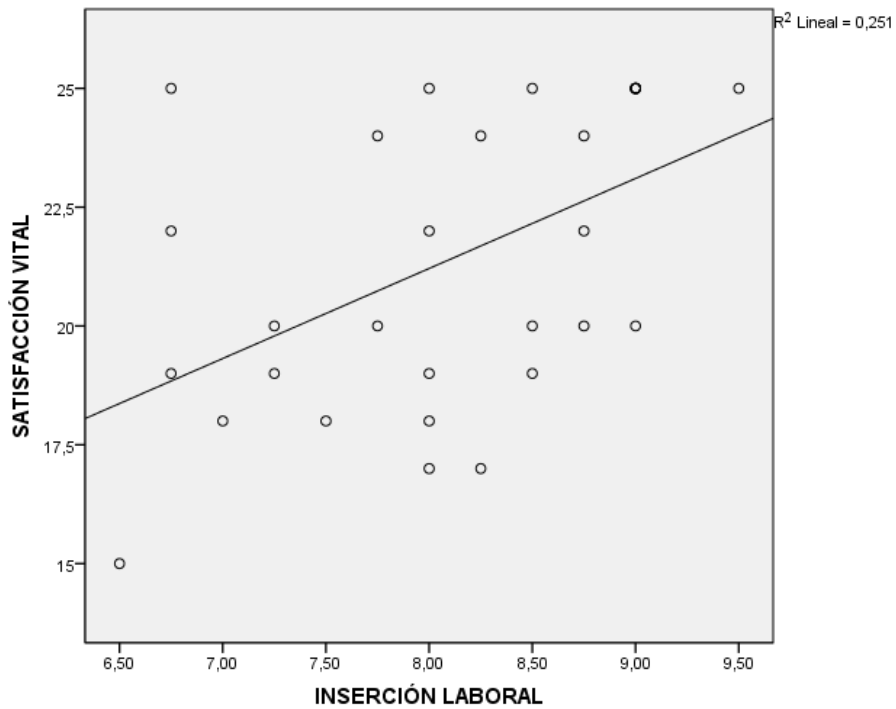


Figura 5. Tendencia de la correlación entre inserción laboral y satisfacción vital.

En la figura 5 se muestra la correlación entre las variables es positiva, es decir que las personas con mayor inserción laboral tienden a tener una mayor satisfacción vital.

6.4. H2: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor bienestar material percibido

		Correlaciones	
		INSERCIÓN LABORAL	BIENESTAR MATERIAL PERCIBIDO
INSERCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	-,006 ,975
	N	30	30
BIENESTAR MATERIAL PERCIBIDO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-,006 ,975	1
	N	30	30

Tabla 16. Correlación entre inserción laboral y bienestar material percibido.

En la tabla 16 se muestra la prueba que se realizó para verificar la hipótesis 2. Los datos analizados en la prueba de correlación sugieren que no existe una asociación significativa entre la inserción laboral y bienestar material percibido.

Esto implica que los datos presentados no proporcionan suficiente evidencia para afirmar que esta relación existe.

6.5. H3: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor apoyo social

		Correlaciones	
		INSERCIÓN LABORAL	APOYO SOCIAL
INSERCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,154
	Sig. (bilateral)		,416
	N	30	30
APOYO SOCIAL	Correlación de Pearson	,154	1
	Sig. (bilateral)	,416	
	N	30	30

Tabla 17. Correlación entre inserción laboral y apoyo social.

En la tabla 17 se muestra la prueba que se realizó para verificar la hipótesis 3. Los datos analizados en la prueba de correlación sugieren que no existe una asociación significativa entre la inserción laboral y apoyo social.

Esto implica que los datos presentados no proporcionan suficiente evidencia para afirmar que esta relación existe.

6.6. H4: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor autoestima

		Correlaciones	
		INSERCIÓN LABORAL	AUTOESTIMA
INSERCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,323
	Sig. (bilateral)		,082
	N	30	30
AUTOESTIMA	Correlación de Pearson	,323	1
	Sig. (bilateral)	,082	
	N	30	30

Tabla 18. Correlación entre inserción laboral y autoestima.

En la tabla 18 se muestra la prueba que se realizó para verificar la hipótesis 4. Los datos analizados en la prueba de correlación sugieren que no existe una asociación significativa entre la inserción laboral y autoestima.

Esto implica que los datos presentados no proporcionan suficiente evidencia para afirmar que esta relación existe.

6.7. H5: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá menor discriminación personal percibida

Correlaciones			
		INSERCIÓN LABORAL	DISCRIMINACIÓN PERSONAL PERCIBIDA
INSERCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 30	-,485** 30
DISCRIMINACIÓN PERSONAL PERCIBIDA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,485** ,007 30	1 30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 19. Correlación entre inserción laboral y discriminación personal percibida.

En la tabla 19 se muestra la prueba que se realizó para verificar la hipótesis 5, para este fin se ha realizado el análisis de las correlaciones bivariadas, la misma que proporciona un resultado de una correlación estadísticamente significativa entre la inserción laboral y la satisfacción vital, la intensidad de la correlación es de 0,485 por lo que se trata de una correlación moderada.

En la figura 6 se muestra la correlación entre las variables es negativa, es decir que las personas con mayor inserción laboral tienden a tener una menor discriminación personal percibida.

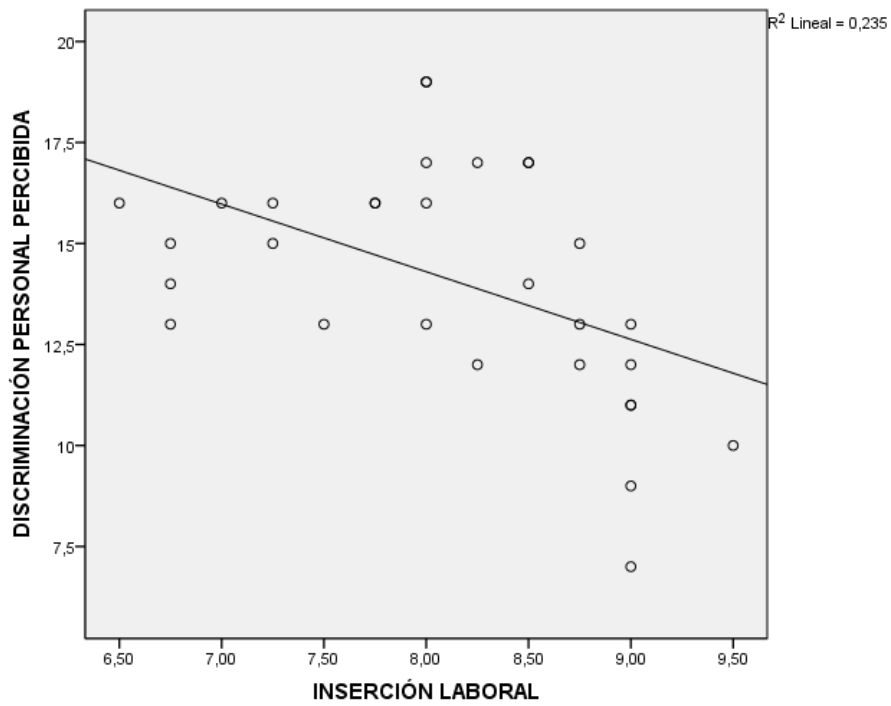


Figura 6. Tendencia de la correlación entre inserción laboral y discriminación personal percibida.

7. DISCUSIÓN

La investigación se propuso verificar mediante métodos estadísticos las hipótesis que se presentan a continuación:

H1: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor satisfacción vital.

H2: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor bienestar material percibido.

H3: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor apoyo social.

H4: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá mayor autoestima.

H5: Si existe una mayor inserción laboral entonces habrá menor discriminación personal percibida.

Inicialmente se realizó un análisis estadístico descriptivo a cada una de las variables, esto para obtener la apreciación de los resultados y si los instrumentos proporcionan evidencias de que las variables en cuestión se están midiendo. Efectivamente, las variables fueron medidas por cada instrumento para el caso.

En relación a las variables sociodemográficas se encontró que existe una mayor concentración de trabajadores migratorios de sexo masculino que se encuentran en el grupo poblacional de la adultez, un porcentaje alto residen en Ecuador con sus familias nucleares principalmente lo que ayuda a que no generen altos índices de estrés en el trabajo, por lo que su adaptabilidad será mejor, ya que su familia constituye un recurso protector ante eventos estresantes (Barrera, Neira, Raipán, Riquelme, & Escobar, 2019) al mismo tiempo incrementa la red de apoyo social.

Esto a su vez, ha aportado a su permanencia en el país de acogida, ya que al estar su familia en Ecuador no se preocupan tanto por viajar a su país de origen, lo que hace que obtengan una estabilidad laboral y esto apoye a una percepción de una inserción laboral.

Además, con los datos proporcionados sobre el nivel de instrucción se puede conocer que la mayor parte de los trabajadores poseen una preparación académica de tercer nivel, se observa que poseen carreras técnicas y universitaria, completas e incompletas, y un menor porcentaje han obtenido estudios secundarios y primarios.

De las hipótesis planteadas, se ha podido encontrar correlaciones en la H1 entre la inserción laboral y la satisfacción vital, y en, concordancia con la literatura sobre la satisfacción vital se observa que se hace referencia a un juicio global sobre la propia vida, es decir, una valoración que se realiza a largo plazo sobre si las condiciones de vida responden a las aspiraciones (Vallejo & Moreno, 2016) desde el punto de vista cognitivo, entendida como la valoración que la persona hace de su vida en general o de aspectos parciales de ésta (por ejemplo, familia, salud, estudios, trabajo, amigos o tiempo libre (Díaz & Sánchez, 2001). Al observar los resultados estadísticamente significativos proporcionados por la prueba, se puede decir que la hipótesis se sustenta al haber esta correlación, ya que los trabajadores migratorios hacen referencia a esa reflexión sobre el juicio que interiorizan sobre la posibilidad del bienestar, que lo pueden encontrar en un trabajo con las respectivas adecuaciones a sus intereses personales y familiares.

La hipótesis H5, entre la inserción laboral y la discriminación personal percibida, también nos proporciona hallazgos interesantes, puesto que, estadísticamente se ha obtenido resultados de la correlación con una significación entre estas dos variables, habiendo una relación negativa entre la inserción laboral y la discriminación personal percibida, esto quiere decir que mientras exista una inserción laboral los niveles de discriminación personal percibida se reducen, así proponen Pascoe y Smart Richman (2009) en su meta-análisis que mostró que al percibir discriminación se estaría afectando el bienestar y la salud mental (Murillo & Molero, 2016) con la percepción inversa en este caso.

En esta parte, es conveniente que se tengan en cuenta algunos de los elementos que están en la base de la atracción y/o rechazo de los nuevos pobladores, es decir, los provenientes de la migración, por parte de la sociedad receptora, aquí se describen 4 factores: El sociocultural, bases legales, instituciones económicas y en el mercado de trabajo y sus condiciones (oferta según el grado de cualificación, expectativas de ingresos, demanda según se trate de economía formal o de economía sumergida, etc.). Lo que está íntimamente relacionado con las posibilidades de alcanzar un determinado nivel de bienestar susceptible de satisfacer necesidades básicas e intermedias equiparables al resto de la sociedad, salud, educación, vivienda, derechos políticos, etc. (García, 2006).

También hay que realizar una reflexión sobre las hipótesis no encontradas estadísticamente, y como se explicará al final de este capítulo, existió problemas en la parte metodológica en el apartado de la muestra y potencia estadística, teóricamente podría estar correlacionadas, puesto que, las variables psicosociales como: la autoestima, el apoyo social y el bienestar material percibido, que en la praxis y en la teoría se ha revisado que deben tener relación con una inserción laboral. Un claro ejemplo sería la cuestión del apoyo social, que se la puede asociar a las redes de apoyo que tienen los migrantes y que es estudiada por una de las corrientes revisadas en la parte teórica, ya que los migrantes al ingresar a otro país optan por facilitar su ingreso mediante estas redes de apoyo social, que puede ser familiares, amigos, compañeros de trabajo que ya se encuentran en el país de destino y que facilitarán la adaptación a la nueva realidad.

Investigaciones precedentes disponibles al respecto relacionan al apoyo social y la salud mental y señalan que las personas que deben salir de sus países de origen, sin tener alguna red de apoyo social puede influir en su adaptabilidad y en consecuencias aún peores (Barrera et al., 2019).

Siendo auto críticos, hay que tener en cuenta que la muestra es relativamente pequeña, por esta razón, no se ha encontrado la correlación entre todas las variables, es decir que, no se puede demostrar todas las hipótesis planteadas, esto se debe a que la potencia estadística y el tamaño de la muestra es bajo, esto se explica por cuanto mayor sea el tamaño muestral, mayor será la potencia estadística de un estudio, es por ello que en los estudios con muestras muy grandes se detectan como significativas diferencias poco relevantes, y en los estudios con muestras menores es más fácil obtener resultados falsamente negativos, que en una muestra mayor, si pueden correlacionarse. Por esta razón, los hallazgos de las hipótesis que se han obtenido en el presente estudio, y que si, tienen correlaciones y se obtiene resultados estadísticamente significativos, obtienen mayor relevancia.

Además, habría que revisar y mejorar los instrumentos, puesto que, los datos sociodemográficos claramente muestran que la población de estudio tiene redes de apoyo, las mismas que tienden a mejorar la autoestima, posiblemente los instrumentos no permitieron que las correlaciones funcionen de mejor manera. Por estas razones, en estudios posteriores sobre las variables que intervienen en la inserción laboral se debería tomar una muestra más amplia en una empresa que tenga más personal para que se facilite la obtención de la información, de esta manera se pueda corroborar si estas correlaciones son posibles o no, adicionalmente la revisión de los instrumentos para que las correlaciones se puedan apreciar.

8. CONCLUSIONES

A partir de los objetivos propuestos para el estudio y los resultados alcanzados, se señala que:

1. Los trabajadores de la empresa privada de la ciudad de Quito, residen con su familia nuclear en su mayor parte lo que ayuda a su estabilidad emocional y permanencia en el país de destino, también poseen instrucción de tercer nivel que facilita su inserción laboral.
2. Se aprecia que la hipótesis 1: A una mayor inserción laboral existe mayor satisfacción vital, se cumple estadísticamente, es decir que existe una correlación estadísticamente significativa positiva, entre la inserción laboral y la satisfacción vital, por lo que es factible de ser estudiada en mayor profundidad.
3. Se aprecia que la hipótesis 5: A una mayor inserción laboral existe menor discriminación personal percibida, se cumple estadísticamente, es decir que existe una correlación estadísticamente significativa negativa, entre la inserción laboral y la discriminación personal percibida, por lo que es factible de ser estudiada en mayor profundidad.
4. Las variables de apoyo social, bienestar material percibido y autoestima en su relación con la inserción laboral, no pueden ser rechazadas del todo, puesto que, existe la posibilidad de que estas generen una correlación que sea susceptible de estudio con algunos ajustes ya que la teoría muestra que debiera existir dicha relación.
5. Las variables que no pueden ser aptas para la correlación que se buscaba, se debe analizar en otro estudio a profundidad.
6. Las correlaciones afirmativas que se obtuvieron, tomando en cuenta el tamaño de la muestra, son estadísticamente relevantes.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACNUDH. (2021). Lucha contra la discriminación de los migrantes. Retrieved September 28, 2021, from <https://www.ohchr.org/sp/aboutus/pages/discriminationagainstmigrants.aspx>
- Ander-Egg, E. (2016). *Diccionario de Psicología*. (M. Cedrato, Ed.) (Brujas, Vol. 3). Córdoba-Argentina.
- Arango, J. (1985). Las «leyes de las migraciones» de E. G. Ravenstein, cien años después. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2(abril 1971), 7–26.
- Arango, J. (1998). Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración. *Worlds in Motion*, 33–47.
- Aruj, R. (2008). Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en latinoamérica. *Papeles de Población*, 22.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador. Registro Oficial* (Vol. 449). Ecuador. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. Retrieved September 30, 2021, from https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Atienza, F., Moreno, Y., & Balaguer, I. (2000). Análisis de la dimensionalidad de la Escala de Autoestima de Rosenberg en una muestra de adolescentes valencianos. *Revista de Psicología. Universitas Tarraconensis FECHA: 2000, 22, 29-42, 2*(January), 1 Of 30.
- Barrera, A., Neira, M., Raipán, P., Riquelme, P., & Escobar, B. (2019). Apoyo social percibido y factores sociodemográficos en relación con los síntomas de ansiedad, depresión y estrés en universitarios chilenos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(2), 105–115. <https://doi.org/10.5944/rppc.23676>
- Bernal, G., Chávez, G., Espinoza, B., Esteves, A., León, M., Martínez, J., ... Weller, J. (2006). Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador, (September 2006). Retrieved from [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dQByZLahwV4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Situación+del+Empleo+Juvenil+en+el+Ecuador&ots=AD-BsNsHby&sig=qpZL82ZDgTia5iuwA1P19dblqhw#v=onepage&q=Situación del Empleo Juvenil en el Ecuador&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dQByZLahwV4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Situación+del+Empleo+Juvenil+en+el+Ecuador&ots=AD-BsNsHby&sig=qpZL82ZDgTia5iuwA1P19dblqhw#v=onepage&q=Situación+del+Empleo+Juvenil+en+el+Ecuador&f=false)
- Blanco, C. (2000). Las migraciones contemporáneas. *Alianza Editorial*, 2000, 191–193.

- Castles, S. (2013). Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual. *Migración y Desarrollo*, 11(20), 8–42. <https://doi.org/10.3989/ic.1994.v46.i433.1117>
- Célleri, D. (2019). Situación laboral y aporte económico de inmigrantes en el norte de Quito - Ecuador. *Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales*, (16), 28.
- Chacaltana, J. (2006). *Empleos para los jóvenes*. Retrieved from https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1296/1/S2006350_es.pdf
- Córdova, L. (2018). *¿Migrar es un juego? El tránsito y destino de niñas y niños migrantes de Centroamérica y México: Vulnerabilidad y violación de sus derechos, desde su propia voz*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Correa, A. (2013). Inserción laboral y producción de espacios: la migración cubana en Ecuador. *Cuestiones Urbano Regionales-Revista Del Instituto de La Ciudad*, 39–64.
- Correa, S., & Novoa, T. (2004). *Percepción sobre la incorporación de los inmigrantes laborales colombianos en Chile*.
- Cuadra, A., Fuentes, K., Madueño, D., Veloso, C., & Bustos, Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Revista de Psicología*, v. 24 – n. 1, p. 3-26, Jan./Abr. 2012, 24.
- Díaz, J. F., & Sánchez, P. (2001). Relevancia de los estilos de personalidad y las metas personales en la predicción de la satisfacción vital. *Anales de Psicología*, 17(2), 151–158.
- Fernandez, J., & Orozco, K. (2018). Migración venezolana en Colombia: retos en Salud Pública. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 50(1), 5–6. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v36n72.65880.3>.
- García, A. (2006). Migraciones, inserción laboral e integración social. *Revista de Economía Mundial*, (14), 231–249.
- González, J. (2005). Inserción laboral de los migrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos, 1990-2000. *Revista Argentina de Sociología*, 3(5), 88–106.
- González, N. (2015). *Variables psicosociales en el proceso de inserción socio-laboral de las personas sin hogar*. Universidad de La Laguna, España.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HIL). México D.F.
- INEC. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Retrieved September 27, 2021, from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-trimestral-enero-marzo-2021/>
- Lahura, E. (2003). El Coeficiente De Correlación Y Correlaciones Espúreas. *Universidad Catolica Del Perú*, 1–64.
- Malthus, T. (1973). *El principio del población. Books Abroad* (Vol. 47). <https://doi.org/10.2307/40127368>
- McAuliffe, M., & Ruhs, M. (2018). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2018*.
- Micolta, A. (2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Trabajo Social (Universidad Nacional de Colombia)*, (7), 59–76. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391739&info=resumen&idioma=SPA>
- Moldes, R. (2006). Migraciones contemporaneas y mercado laboral. El caso de la comunidad caboverdiana en la minería leonesa. *Quaderns de Ciències Socials*, 5–53.
- Morales, P. (2011). *Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes. Universidad Rafael Landívar*.
- Muñoz, E. M., Fernández, A., & Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 16.1(2018), 105–117. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>
- Murillo, J., & Molero, F. (2012). La satisfacción vital: su relación con el prejuicio, la identidad nacional, la autoestima y el bienestar material en inmigrantes. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(2), 99–108.
- Murillo, J., & Molero, F. (2016). Relación entre la satisfacción vital y otras variables psicosociales de migrantes Colombianos en Estados Unidos. *Revista Colombiana de Psicología*, 25(1), 15–32. <https://doi.org/10.15446/rcp.v25n1.44308>
- Naciones Unidas, A. G. (1948). Declaracion Universal de los Derechos Humanos, 1–7.
- Neffa, J. C. (2008). Trabajo como cuestión central, sector informal, precariedad, trabajo no

- registrado. *El Trabajo Como Cuestión Central*, 1–25.
- OIT. (1948). *Convenio sobre el servicio del empleo. Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo* (Vol. 53).
- OIT. (1958). Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, (102), 27–46.
- Olave, R., & Zambrano, L. (1993). *Psicología Comunitaria y salud mental en Chile* (Universida). Santiago de Chile.
- Pajares, M. (2005). *Procesos migratorios e integración socio-laboral de los inmigrantes Rumanos en Cataluña*. Universidad de Barcelona.
- Palomar, J., Matus, G., & Victorio, A. (2013). Elaboración de una Escala de Apoyo Social (EAS) para adultos. *Universitas Psychologica*, 12(1), 129–137.
- Pelayo, M. (2019). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. *Universidad Autónoma de Nayarit*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Peralta, R. (2019). *Los inmigrantes venezolanos y su cambio de estatus social en la actividad de servicios en Quito, El caso de Cabify y Uber*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>
- Pérez, J., & Martín, F. (1995). El apoyo social. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 1–7. Retrieved from
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_439.pdf
- Prevert, A., Navarro Carrascal, O., & Bogalska-Martin, E. (2012). La discriminación social desde una prespectiva psicológica. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 4(1), 7–20. Retrieved from
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922012000100002
- Ramirez, J., Linárez, Y., & Useche, E. (2019). (Geo)Políticas Migratorias, Inserción Laboral y Xenofobia: Migrantes Venezolanos en Ecuador. *Después de La Llegada: Realidades de La Migración Venezolano*, 0–29. Retrieved from
<https://www.aacademica.org/jacques.ramirez/22%0A>

- Salazar, J., & Chacaltana, J. (2018). *Políticas de formalización en América Latina, Avances y desafíos*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_645159.pdf
- Sall, J. (2018). Correlación | Introducción a la estadística | JMP. Retrieved August 24, 2021, from https://www.jmp.com/es_mx/statistics-knowledge-portal/what-is-correlation.html
- Sanfeliciano, A. (2018). Los procesos de adaptación: la asimilación y la acomodación - La Mente es Maravillosa. Retrieved August 24, 2021, from <https://lamenteesmaravillosa.com/procesos-de-adaptacion/>
- Smith, A. (1794). *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. (J. Ortiz, Ed.) (Vol. 1). Valladolid. Retrieved from http://cataleg.ub.edu/record=b1846341~S1*cat%5Cnhttps://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf
- Terol, M. C., López, S., Neipp, M. C., Rodríguez, J., Pastor, M. A., & Martín-Aragón, M. (2004). Apoyo social e instrumentos de evaluación: Revisión y clasificación. *Anuario de Psicología*, 35(1), 23–45.
- Vallejo, M., & Moreno, M. del P. (2016). Satisfacción vital y su relación con otras variables psicosociales en población española residente en Alemania. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 9(2), 12–21. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2016.2803>
- Walteros, J. (2010). La Migración Internacional: Teorías Y Enfoques, Una Mirada Actual. *Semestre Económico*, 13(26), 81–99.

10. ANEXOS



Con el objetivo de conocer cuáles son las variables psicosociales que inciden en la inserción laboral de los trabajadores migratorios, se ha elaborado la siguiente encuesta con fines netamente académicos, la misma es anónima y le tomará aproximadamente unos 8 minutos contestarla. Se guardará absoluta reserva de los participantes.

La primera sección se conforma de preguntas socio demográficas, por favor las preguntas deben ser contestadas de manera sincera, en las preguntas abiertas conteste a la pregunta planteada y en las preguntas de opción múltiple coloque una X en solo una respuesta, la que más se aproxime a su realidad.

CUESTIONARIO

1. Edad: _____
2. Sexo: _____
3. Nacionalidad: _____
4. Tiempo de permanencia en Ecuador en años: _____
5. ¿Cuál es el número de trabajos que ha tenido en Ecuador? _____
6. ¿Cuánto tiempo lleva en su último trabajo? _____

7. ¿Con quién vive en Ecuador?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Solo |
| <input type="checkbox"/> | Familia - esposa(o) e hijos |
| <input type="checkbox"/> | Familia extensa (padres, hermanos, abuelos) |
| <input type="checkbox"/> | Amigos |
| <input type="checkbox"/> | Otros |

8. ¿Cuál es su nivel educativo?

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Sin estudio |
| <input type="checkbox"/> | Primaria incompleta |
| <input type="checkbox"/> | Primaria completa |
| <input type="checkbox"/> | Secundaria incompleta |
| <input type="checkbox"/> | Secundaria completa |
| <input type="checkbox"/> | Técnico incompleto |
| <input type="checkbox"/> | Técnico completo |
| <input type="checkbox"/> | Universidad incompleta |
| <input type="checkbox"/> | Universidad completa |
| <input type="checkbox"/> | Cuarto nivel |

9. Sumando todos sus ingresos, ¿cuál es su ingreso mensual?

<input type="checkbox"/>	Menor a 400
<input type="checkbox"/>	400 a 550
<input type="checkbox"/>	551 a 700
<input type="checkbox"/>	701 a 850
<input type="checkbox"/>	851 a 1000
<input type="checkbox"/>	1001 a 1150
<input type="checkbox"/>	1151 a 1300
<input type="checkbox"/>	1301 o más

10. En relación a que tan adecuado o inadecuado es su nivel de inserción laboral escoja un valor tomando en cuenta que 0 es totalmente inadecuado y 10 es totalmente adecuado.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. En relación al aspecto económico, que tan adecuado o inadecuado es su nivel de inserción laboral escoja un valor tomando en cuenta que 0 es totalmente inadecuado y 10 es totalmente adecuado.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. En relación a las relaciones personales que genera el trabajo, que tan adecuado o inadecuado es su nivel de inserción laboral escoja un valor tomando en cuenta que 0 es totalmente inadecuado y 10 es totalmente adecuado.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. En relación a los beneficios legales, que tan adecuado o inadecuado es su nivel de inserción laboral escoja un valor tomando en cuenta que 0 es totalmente inadecuado y 10 es totalmente adecuado.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. ¿Cuál de estas opciones usted considera que es determinante para considerar una adecuada inserción laboral?, se puede seleccionar solo una respuesta.

ITEMS	
Por sus ingresos económicos en el trabajo	<input type="checkbox"/>
Por la relación con sus jefes y compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Por los beneficios legales	<input type="checkbox"/>
Por su experiencia y conocimientos previos	<input type="checkbox"/>

A continuación, se presentan preguntas en forma de afirmaciones, por favor lea detenidamente la pregunta y conteste con una X solo en una opción, la que se acerque más a su realidad ya que no existen respuestas correctas o incorrectas. Las opciones de respuesta van desde: "Muy en desacuerdo" hasta "Muy de acuerdo".

ITEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
"Mi vida, en casi todo, responde a mis aspiraciones"					
"Las condiciones de mi vida son excelentes"					
"Estoy satisfecho con mi vida"					
"Hasta el momento, he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida"					
"Si pudiera volver a vivir mi vida, no cambiaría casi nada"					

ITEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
"Me siento una persona tan valiosa como las otras"				
"Generalmente me inclino a pensar que soy un fracaso"				
"Creo que tengo algunas cualidades buenas"				
"Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás"				
"Creo que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a"				
"Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a"				
"En general me siento satisfecho/a conmigo mismo/a"				
"Me gustaría tener más respeto por mí mismo/a"				
"Realmente me siento inútil en algunas ocasiones"				
"A veces pienso que no sirvo para nada"				

ITEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
"Vivo mucho mejor económicamente en Ecuador, que si viviera mi país de origen"					
"El dinero que gano en Ecuador, me permite hacer un buen ahorro cada año"					
"Viviendo en Ecuador, puedo disfrutar de muchas comodidades que no podría disfrutar en mi país de origen"					
"Viviendo y trabajando en Ecuador, puedo comprar muchas más cosas que si viviera y trabajara en mi país de origen"					
"Las condiciones materiales de vida, son muy superiores para los migrantes en Ecuador, que para los que viven en mi país de origen"					

ITEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
"Mis amigos me abrazan o me dan afecto"				
"Mi familia es cariñosa conmigo"				
"Mi familia reconoce lo que hago bien"				
"Mi familia realmente trata de ayudarme"				
"Mi familia me apoya y me ayuda cuando lo necesito"				
"Mis amigos realmente tratan de ayudarme"				
"Puedo hablar de mis problemas con mi familia"				
"Mi familia me ayuda a tomar decisiones"				
"Puedo hablar de mis problemas con mis amigos"				
"Cuento con al menos una persona que me ayuda a entender por qué no hice algo bien"				
"Cuento con al menos una persona que puede guardar en secreto lo que hablamos"				
"Cuento con al menos una persona que se preocupa por mi bienestar"				
"Cuento con al menos una persona que me dice que se siente cercana a mí"				
"Cuento con al menos una persona que me hace saber que hice algo bien"				
"Cuento con al menos una persona que me acepta como soy"				
"Cuento con al menos una persona con la que hablo de las cosas que me interesan"				
"Cuento con al menos una persona con la que puedo hablar de mis sentimientos más profundos"				
"Cuento con al menos una persona con la que puedo contar en caso de necesidad"				
"Cuento con al menos una persona que me hace sentir cómo se sintió en una situación similar a la que yo estoy pasando"				
"Cuento con al menos una persona que me respeta por las cosas que he hecho bien"				
"Cuento con al menos una persona que ha estado conmigo en momento difíciles"				

ITEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
"Personalmente he sido discriminado por mi origen extranjero"					
"Nunca me he sentido maltratado por los ecuatorianos debido a mi origen"					
"He sido mal atendido en al menos uno de los siguientes lugares, debido a mi origen: almacenes, bares, restaurantes, establecimientos u otros lugares públicos"					
"He sido objeto de trato negativo en mi trabajo, en forma diferente a como tratan a los ecuatorianos"					
"He tenido dificultades para conseguir o para mantener un apartamento o vivienda cuando se enteraron de mi nacionalidad"					