

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Social

**Percepción del Cuidado y Autocuidado de Trabajadores en el Ámbito de Movilidad Humana en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Cuenca, en el Periodo Marzo - Agosto 2022**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicóloga Social

**Autor:**

Sofía Caridad Ormaza Castro

Sofía Michelle Rubio Peralta

**Director:**

Dalila Nataly Heras Benavides

ORCID: 0000-0003-1831-705X

Cuenca, Ecuador

2023-03-02

## Resumen

En Ecuador desde el año 2015 se dio una importante ola migratoria causada por la crisis humanitaria en Latinoamérica, provocando la activación de medidas por parte de diferentes organizaciones nacionales e internacionales que procuran derechos, como refiere Agreda et al. (2021) a raíz de esto se abrieron vacantes para profesionales en el área de movilidad humana, con implicaciones de extensa carga horaria e inestabilidad laboral, que podría desembocar en agotamiento laboral caracterizado por cansancio emocional y burnout; esto puede preverse desde el enfoque salutogénico. Este estudio de carácter cualitativo y diseño fenomenológico tiene un alcance descriptivo, se desarrolló con los proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Cuenca, contando con la participación de los coordinadores y grupos de trabajo, que hayan laborado por al menos doce meses en contacto directo con personas en situación de movilidad humana, con el objetivo de identificar las percepciones de las prácticas de cuidado y autocuidado tanto institucionales como personales de los equipos de trabajadores de los proyectos; con el fin de describirlas desde el enfoque salutogénico para comprender sus efectos en los trabajadores municipales. La obtención de la información se dio mediante entrevistas semiestructuradas y un grupo focal, donde los trabajadores expresaron la implementación de prácticas de apoyo grupal, en su mayoría por autogestión, sin embargo, reconocen síntomas de agotamiento laboral, burnout, desgaste por empatía y despersonalización laboral como situaciones persistentes en su ambiente de trabajo debido a la sobrecarga e inestabilidad laboral y la ausencia de espacios para descompresión.

*Palabras clave:* enfoque salutogénico, trabajadores, cuidado, autocuidado

### Abstract

In Ecuador since 2015 there has been an important migratory wave caused by the humanitarian crisis in Latin America, causing the activation of measures by different national and international organisations that seek rights, as Agreda et al. (2021) refers, as a result of this, vacancies were opened for professionals in the area of human mobility, with implications of extensive workload and job instability, which could lead to job burnout characterised by emotional fatigue and burnout; this can be foreseen from the salutogenic approach. This qualitative study with a phenomenological design has a descriptive scope and was developed with the projects of the Autonomous Decentralised Municipal Government (GAD) of the canton of Cuenca, with the participation of the coordinators and working groups, who have worked for at least twelve months in direct contact with people in a situation of human mobility, with the aim of identifying the perceptions of care and self-care practices, both institutional and personal, of the project workers' teams; The aim was to describe them from a salutogenic approach in order to understand their effects on municipal workers. The information was obtained through semi-structured interviews and a focus group, where workers expressed the implementation of group support practices, mostly by self-management, however, they recognise symptoms of job burnout, burnout, empathy burnout and job depersonalisation as persistent situations in their work environment due to work overload and instability and the absence of spaces for decompression.

*Keywords:* salutogenic approach, workers, care, self-care, human mobility

## Índice

Resumen .....	1
Abstract.....	3
Índice .....	4
Fundamentación teórica.....	9
Objetivos del estudio.....	19
Metodología .....	20
Consideraciones Éticas.....	24
Resultados y discusión .....	25
Conclusiones: .....	31
Recomendaciones .....	32
Referencias.....	33
Anexos.....	36

## Agradecimiento

A la Universidad de Cuenca y su Facultad de Psicología por el esfuerzo que ha puesto en nuestra formación, a los docentes que supieron transmitir sus conocimientos y valores éticos especialmente, a Germán Luzuriaga, que con firmeza y paciencia guio nuestros últimos años, a María José Rivera, quien fue la punta de flecha de esta investigación. A todo el personal administrativo de la facultad por su alegría y cariño al brindarnos la información y apoyo necesario a lo largo de estos años. A Rafael Ortiz del área de salud mental de la Dirección de Bienestar Universitario por estar siempre dispuesto a sostener los procesos cuando los problemas nos sobrepasan. A Sofía Rubio, mi compañera de tesis y mejor amiga, por acompañar esta montaña rusa de vivencias y emociones y darme su mano para juntas conquistar esta prueba.

Sofía Ormaza

## Dedicatoria

Dedico este trabajo a todos los que ya no están y me han visto crecer desde el cielo, misuelos Manuel y Piedad, Agenor e Isabel que, aunque no está a nuestro lado pueden verme hoy ser profesional. A Fabián y Cecilia mis amados padres quienes han creído en mí y mis capacidades desde el primer momento. A Maya, Tefy, Luly, Juan y Sebas; mis hermanas, cuñado y sobrino que de una u otra forma siempre estuvieron alentando y alegrando mi paso por la universidad y a mis amigas Ada y Vale por ser mis compañeras de alegrías y pesares.

Sofía Ormaza

## Agradecimiento

De antemano agradezco a Dios, mi familia y mi alma mater la Universidad de Cuenca que me brindaron apoyo y posibilidades de mi carrera, al área administrativa de bienestar de la Universidad y Facultad que apoyaron en mis procesos de maternidad estudiantil, a los profesores que con su dedicación y pasión han logrado ser una fuente de inspiración, principalmente a German Luzuriaga que dio guía y apoyo a este proyecto, a Fernando Vásquez que gracias a su apoyo hoy logré culminar la carrera que escogí; y demás docentes que con su ética y moral se volvieron ejemplos a seguir, a los institutos de prácticas preprofesionales que me permitieron desarrollar capacidades para el mundo laboral, a mi compañera y gran amiga de proyecto Sofía que me ha complementado, apoyado y compartido emociones y experiencias en estos últimos arduos años educativos.

Sofía Rubio

## Dedicatoria

Le dedico el presente trabajo a mis pilares en la vida, que me han impulsado día con día a alcanzar mis sueños y metas: mi Abuelita Sofía una mujer que aun hoy en día me inspira y da fuerza desde el cielo, mi hijo, mi sol David Alejandro y mi pequeña luz mi bebe en camino, que con sus latidos me centran e inspiran para ser mejor, a mi madre Azucena que a pesar de las adversidades no se rindió, me apoyo incondicionalmente para ser una profesional y a Edwin mi compañero y padre de mis hijos que ha estado presente apoyándome, en toda esta aventura y a mis familiares que en cada encuentro me daban palabras de apoyo y aliento que agradezco.

Sofía Rubio



### Fundamentación teórica

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue promulgada por la asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (UNESCO) el 10 de diciembre de 1948, tiene como base “el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables”. Aquí se contemplaba el derecho al trabajo de libre elección, en condiciones equitativas y satisfactorias; así como la protección contra el desempleo y los derechos económicos como la remuneración justa y equivalente que garantice una vida digna para el trabajador y su familia, mediante el acceso a sistemas de protección social y sindicatos que protejan sus intereses.

En la República del Ecuador los derechos laborales se definen, dentro del Marco de Desarrollo Sostenible 2019 - 2022 respuestas a prioridades del país, estas implican velar por el bienestar del trabajador. La normativa jurídica más importante vigente es la Constitución de la República del Ecuador (2008) que materializa, instrumenta y contextualiza la concepción de los derechos humanos fundamentales. El capítulo VII, de la constitución “Régimen Del Buen Vivir” en su primer apartado reconoce el objetivo de equidad e integración social, también identifica los grupos vulnerables, comprendidos como punto de desarrollo del accionar gubernamental para procurar el ejercicio de derechos e integración social. Las personas en situación de movilidad humana están consideradas dentro de estos grupos. La atención prioritaria se caracteriza por el conjunto de carencias, económicas o sociales que desembocan en la insatisfacción de derechos y necesidades (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones o retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (MSP, 2018). Con base en las necesidades psicológicas del trabajador, que reconoce Pulido et al. (2017) dentro del ámbito laboral están: la autopercepción, la autonomía, relación y competencia; estas deben ser correctamente satisfechas mediante las facilidades brindadas, en especial dentro del ámbito laboral de procuración de derechos donde existe un deber ético-moral de promover el cuidado y autocuidado hacia los trabajadores (p. 28).

El Código Del Trabajo (2012) contempla la salud física desde la autonomía del trabajador para desempeñarse, teniendo consideraciones especiales como: disminución de capacidad para el trabajo, haciendo referencia únicamente a lesiones o amputaciones que disminuyen la velocidad del desempeño laboral o lo impide en su totalidad (Normativa aplicable a la seguridad y salud del trabajador). Los exámenes médicos fisiológicos, psicológicos

periódicos, son una exigencia y condición para el desarrollo laboral, deben ser avalados y certificados por un trabajador en el área de la salud pública; estas condiciones rigen solo dentro del trabajo de minería y fuerzas armadas. Dentro del código nombrado, se contempla el concepto de enajenación mental incurable, enfermedad que indispone al trabajador de manera momentánea y genera un impedimento laboral llegando a la necesidad de tutela.

El Código Laboral vigente (2012), dictamina el acompañamiento psicológico únicamente en el caso de existir acoso laboral, al momento de iniciar el proceso de denuncia, así la fiscalía deberá ordenar el peritaje psicológico pertinente para la detección de las acciones denunciadas. Dando a notar una presunta carencia legislativa y procedimental para dar paso a la recolección de pruebas médicas, que den lugar a un proceso legal ágil y seguro.

La resolución de la Ley de Seguridad Social (IESS, 2011), estipula que en este caso el empleador puede conservar al trabajador sin recurrir al despido por un periodo máximo de un año, pero solo brindando el 25% de la remuneración, el resto es cubierto por el IESS, y si la condición se prolonga más allá de este tiempo, se dará una pensión por incapacidad permanente en el trabajo. Resaltando la existencia de implicaciones laborales definidas dentro de las normativas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en su artículo 155 expresa la existencia de programas de prevención de riesgos y acciones de reparación de daños derivados de accidentes dentro del trabajo, enfermedades profesionales, rehabilitación física, mental y reinserción laboral, por otro lado, en el Art 61, 2.4 se contempla los trastornos mentales, desencadenando un presunto vacío conceptual en lo que refiere a salud mental.

Existen factores que pueden incidir en el desarrollo de múltiples afecciones psicológicas, como la carga horaria que, a pesar de estipularse en el código del trabajo como cuarenta horas semanales, seguidas de dos días de descanso remuneradas; sin embargo, el trabajador procurador de derechos, estas jornadas se extienden por lo menos un 50% más. (Agreda et al., 2020) También la remuneración por diferencia de contrato puede ser considerada un factor estresor, ya que no existe una estabilidad laboral.

En síntesis, la Constitución (2008) y el MSP (2018) argumentan la promoción de un buen ambiente profesional, el cual suele tomarse en cuenta por el ámbito físico; este está ligado a las condiciones laborales que toman en cuenta la salud mental.

Adicional el Reglamento Interno que refiere buenas prácticas sociales de quienes trabajan en cada establecimiento (público, privado y ONG's), en base a principios morales y éticos; conformados por la institución u organización. Este código interno es la guía de formulación

de normas de convivencia, que describe cómo están conformadas, estructuradas y sus potestades; a su vez vela por el ambiente laboral el cual tiene mayor referencia a lo infraestructural (Modelo para Formulación de Reglamentos internos, 2008).

El marco jurídico expuesto denota la existencia de una estructura organizacional que jerarquiza las interacciones en todo ámbito laboral, incluidas las instituciones procuradoras de derechos humanos, lo que genera procesos internos que influyen en el desempeño laboral como lo rescata Porras (2017) en su artículo Relaciones de Poder y Subjetividades Laborales, donde reconoce la concepción de poder de Weber en 1979, como la relación social de carácter eventual por imposición consciente de la voluntad por interés sobre otros sin resistencia.

Ragings y Sundstrom (1998) referido por Rodríguez y González (2008) explican la construcción del poder en el contexto de las organizaciones sociales; mencionan que el poder se compone por dos propiedades: la individual y las relaciones interpersonales. La primera actuando como rasgo de personalidad para influir e incrementar la fuerza potencial de forma natural; en la segunda, el individuo asume un puesto en la jerarquía y otorgando el poder de influir en los demás. Mientras que Pelegrí, 2004 sostiene que, las formas de poder más admitidas en los ámbitos laborales son: coerción (acciones que fuerzan decisiones por imposición), manipulación (toma de control con técnicas de persuasión o de sugestión), por derecho (se lo concede por la autoridad) y persuasión (capacidad para convencer por razones o argumentos).

En concordancia, la Teoría de Relaciones de Poder de Foucault referida por Porras (2017) recomienda no confundir las relaciones de poder, las relaciones de comunicación y las capacidades objetivas en las relaciones laborales; recalca la necesidad de distinguir las relaciones de poder, de las de comunicación que transmiten información ya sea por lenguaje, o un sistema de signos (p. 4-12). En este proceso el contexto laboral, según Caravaca et al. (2022) reconoce el apoyo social como una condición de trabajo que reduce los efectos negativos del estrés (p. 182).

En la comprensión de la importancia del rol de los trabajadores en el ámbito de movilidad humana los cuales se refiere como los “Equipo de trabajo, procuradores de derechos”; se debe comprender lo que la CEPAL (2021) define como movilidad humana, pues el acto de migrar se define como, la acción de cambio domiciliario implicando el paso de algún límite geográfico dentro de un marco de derechos, al respecto ACNUR (2021) señala que durante el traslado estos pueden ser vulnerados y transgredidos.

Por otro lado, si el traslado es voluntario, involuntario, a su vez es de índole regular o irregular. Cualquiera de estas situaciones requiere que se salvaguarden los derechos, dando un eje de acción y activación de medios y proyectos para la procuración de derechos humanos de las personas en situación de movilidad humana, como el Banco mundial de alimentos, posada San Francisco, fundación GRACE, entre otros (CEPAL, 2021). Por otra parte, existen medidas de atención impulsadas por entidades públicas en concordancia con el artículo 40 de la Constitución De La República del Ecuador (2012) (MSP, 2018) como el caso del GAD municipal de Cuenca que genera proyectos como la Casa del Migrante, Proyecto Vida, Escuela Taller y Casa del Obrero, siendo estas tres últimas redirigidas a persona en situación de movilidad humana, desde la pandemia COVID-19 y la afloración de las necesidades de la población en general. Varias organizaciones destinadas a esta población tienen un financiamiento de organizaciones gubernamentales, ONG 's, cancillerías, centros de apoyo, entre otros.

Estos profesionales de diferentes áreas conforman el grupo de personas cuyo ámbito de desempeño laboral está enmarcado por velar y promover los derechos humanos a personas beneficiarias de los diferentes proyectos impulsados por el GAD municipal. El desenvolvimiento de sus actividades institucionales debe estar centradas en el desarrollo de la población y usuarios objetivo. Estos proyectos o centros de apoyo, generalmente se encuentran divididos en áreas de acción dentro de distintas secciones (J. Izquierdo, comunicado personal, 27 de marzo del 2022).

Toda institución de promoción de derechos humanos en el ámbito de movilidad humana cuenta con un departamento del área legislativa encargado del marco regulatorio, tanto de los usuarios, como de los colaboradores; específicamente guían procesos de regularización de situaciones migratorias y procesos de vulneración de derechos procurando el correcto cumplimiento de las leyes que protegen a los beneficiarios y el seguimiento de denuncias (M, Cobezon, comunicado personal, 16 de marzo 2022).

El departamento de trabajo social tiene por objetivo prevenir dificultades de orden personal o social por medio de la gestión sanitaria, moral, financiera, entre otras; y el departamento de psicología que, se encarga del acompañamiento psicoemocional, así como de la estabilidad y salud tanto emocional como mental; colocándolos en primera línea de contacto con los beneficiarios. Todos los profesionales involucrados, tienen contacto directo con las personas que llegan a estos establecimientos en busca de algún tipo de apoyo (J. Izquierdo, comunicado personal, 27 de marzo del 2022).

Los trabajadores de estos proyectos, fundaciones y programas se ven expuestos a diferentes situaciones denominados factores psicosociales de riesgo y protectores (Agreda, et.al, 2021), por el constante contacto con los usuarios. Arredondo et al. (2020) explica que, los equipos están expuestos a diferentes factores de riesgo debido al tratamiento de temáticas con alta carga emocional y exigencia institucional y sus tipos de contratos ofertados (p. 8). Estos pueden variar según el Artículo 11 del código de trabajo regidor actual como: puede ser por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; de igual manera cada contrato varía en sus beneficios y contemplaciones al trabajador (Código del Trabajo, 2012). La remuneración por diferencia de contrato puede ser un estresor ya que no existe una estabilidad laboral.

La salud mental de los trabajadores en el área de movilidad humana tiende a desestimarse, como no se toma en cuenta que, en el quehacer diario se exponen a riesgos psicosociales por la cercanía a los contextos de vulneración de derechos como exponen Arredondo, Díaz, Calavacero y Guerra (2020) entre los riesgos emocionales se destacan el desgaste emocional producto del trabajo con los usuarios, alusiones al burnout, estrés traumático secundario, y un alto riesgo de normalizar las pautas de relaciones violentas, estos trabajadores se ven expuestos a factores de riesgo (p. 5).

Aunque el síndrome de Burnout se ha estudiado principalmente dentro del ámbito de la salud física, Balladares y Hablick (2017) expresan en su artículo burnout: el síndrome laboral que esta afección mental puede estar presente en ámbitos de la educación presentando síntomas a nivel físico: dolores, afecciones cardiovasculares, gastrointestinales, baja de defensas entre otros (p.6). En apoyo Pulido, Sánchez, Leo, González y García (2017) refieren que puede provocar cambios extremos en el estado de ánimo, tendiendo a la irritabilidad, mal humor, llegando incluso a experimentar síntomas gastrointestinales; agotamiento emocional (pérdida de impulso para iniciar la actividad), eficacia profesional (tendencia de evaluar positivamente su trabajo) y despersonalización (pensamientos y actitudes cínicas y deshumanizadoras hacia las personas con las que trabaja) (p. 4). Como lo referido por Arredondo et al. (2020) han identificado implicaciones laborales dentro de lo emocional, como estrés por carga laboral y desgaste emocional, todo esto por el contacto constante con infancias en situaciones vulnerables (p. 3).

Existen también factores protectores como las constantes reuniones entre los equipos y las direcciones administrativas; lo que resulta en la disminución del riesgo de desgaste ocupacional debido a la supervisión, comunicación y apoyo (Agreda et al., 2021, p. 9). La motivación intrínseca reconocida por la satisfacción que produce la actividad realizada (Pulido

et al., 2017, p. 3); las conductas prosociales acciones que genera condiciones fisicoquímicas que apoya la contención psicoafectiva ante eventos adversos permitiendo continuar (Gómez, 2017, p. 7) y (Attorresi, 2019, p. 42).

En concordancia Bakker & Demerouti citados por Gabini (2020) reconoce la articulación trabajo-familia y su satisfacción, está basado en el modelo de demandas y recursos laborales, mismos factores pueden ser tomados como desencadenantes en procesos fisiológicos positivos y negativos (p.10). La satisfacción según Abu-Bader, 1988 se asocia a: edad, sexo, nivel educativo, condiciones laborales (autonomía, usuarios a atender, carga laboral), incentivos laborales (promociones, salario, decimos y veneficios) y las relaciones laborales interpersonales (superiores, equipo de trabajo) (Caravaca, Sarasola, Barrera y Pastor, 2022, p. 1- 4).

Esta información recalca la importancia de adentrarse al entendimiento de la percepción de acciones de cuidado y autocuidado del equipo de trabajadores en el ámbito de movilidad humana demostrando la necesidad de profundizar en estas estrategias que existen para la atención de los equipos, esto da mira a un ámbito ignorado, permitiendo identificar las diferencias existentes dentro de este ámbito específico, que tiene una implicación directa con el marco de derechos mencionado previamente.

El Construccinismo Social de Gergen (2007) propone la metateoría de la construcción común del conocimiento, iniciando desde el lenguaje, como un medio pragmático de construir las realidades locales, dando importancia a la argumentación histórica cultural, este último visto desde el carácter político en la producción de modelos, como su aceptación o rechazo de los diferentes grupos político-sociales. Enfatizando la formación común del conocimiento, los logros relacionales y el lenguaje, símbolos como medio de construcción de las verdades locales (p. 5, 7, 11).

En tal sentido Gergen (2007) teoriza el contexto vital como uno de los principales pilares de formación e influencia en el trabajador que permitirá generar las formas de afrontamiento social, y desarrollar los niveles de resiliencia ante situaciones de estrés o cambios; a su vez la formación de conocimiento y redes de apoyo que permitan al profesional desarrollarse de manera segura y le ayude a procurar por sí, volviéndose parte del contexto psicosocial inmediato de cada ser humano, en este caso, del equipo de trabajadores en el ámbito de movilidad humana.

Así también, en “La autonarración en la vida social” de 1994 el autor mencionado anteriormente propone una visión relacional del autoconcepto, que concibe al yo, no como

una estructura cognitiva privada y personal, sino como discursos y narraciones acerca del yo, ejecutados en los lenguajes disponibles en la esfera pública. Reemplazando el interés tradicional, a las categorías conceptuales (autoconcepto, esquemas, autoestima) por, el yo como una narración que se vuelve inteligible dentro de las relaciones sociales en curso (Gergen, 2007, p. 12).

Por tal la obtención de la información se dará con base en las percepciones, definida por Vargas Luz (1994) como la apropiación subjetiva de la realidad, dependiente de estímulos, sensaciones; su selección, organización; y elaboración de los sistemas de categorías que comparan los estímulos receptados, conformando referentes perceptuales por los que se identifican, nuevas experiencias sensoriales, transformándolos en eventos reconocibles y comprensibles, dentro de la concepción colectiva de la realidad.

Gergen (2007, p. 47 - 50) y Vargas (1994, p. 87 - 88) exponen que existen procesos que ponen en juego referentes ideológicos, culturales que explican la realidad de distintas experiencias cotidianas, rigiéndose a la cultura de pertenencia, el grupo socioeconómico, la concepción de la realidad; por consiguiente, la percepción pone orden y significado que la sociedad asigna al ambiente. Entendiéndose como relativa a la situación histórico-social pues tiene ubicación temporal espacial, dependiente de las circunstancias y de la adquisición de experiencias que incorporen nuevos elementos a estructuras perceptuales previas.

Entonces, el autocuidado dentro de los estilos de vida se define como, una actividad aprendida de forma individual dirigida a un objetivo, que es cuidar de sí mismo para evitar una posterior enfermedad (Orem, 1969); en concordancia Reyes (2013) por su parte, comunica que, es indispensable el considerar el cuidado de sí mismos (p. 90). Otro término clave es lo que Cantera y Cantera (2014) define como el desarrollo de competencias o habilidades que permiten el manejo consciente y activo de emociones, para permitir así una promoción del bienestar individual y colectivo lo que según el mismo autor puede. (p. 89).

Existen distintos enfoques desde los cuales puede analizarse la situación de cuidado de los trabajadores del ámbito de movilidad humana, uno es el enfoque legal que rescata las leyes de protección a los trabajadores estipulados en el código de trabajo, reglamentos IESS, Constitución de la República del Ecuador que expresan la necesidad de tener un ambiente de bienestar el cual debería abarcar las áreas adecuadas, el ambiente físico, normas de convivencia y ejercicio laboral, entorno de compañerismos y apoyo laboral, para que el trabajador pueda desarrollar sus capacidades y tener desempeño óptimo, evitando afecciones en la salud mental y física. Tomado en cuenta que, desde el ámbito laboral de la promoción de los derechos para personas en condición de movilidad humana, los riesgos de

afecciones psicológicas son mayores, incluso cuando su prevención es posible (Montalván, 2020).

Dentro del ámbito psicológico, el enfoque patogénico se centra en curar la enfermedad del individuo, desde el acompañamiento psicoterapéutico que brinde al trabajador, las herramientas para una resolución individual de la situación. Según Mariano Pérez (2014) en su libro “Las Terapias de Tercera Generación como Terapias Contextuales” los contextos patológicos deben tener un tratamiento desde su ámbito social del cual no se puede desligar. Esta perspectiva contextual busca solución a una problemática ya existente.

Orem (1969) precursora del enfoque salutogénico, con la Teoría del Cuidado y Autocuidado y la Teoría de Déficit del Autocuidado, una de las pioneras de las prácticas de cuidado enfatiza al desconocimiento como precursor de los desgastes y descuidos personales; y cimienta los primeros pasos de lo que hoy conocemos como psicoeducación, también resalta al autocuidado como una acción iniciada desde la necesidad y sostenida por un aprendizaje y manejo consciente para generar el autocuidado interno o externo. La teoría de Sistemas Orem concuerda con los programas, proyectos de procuración o promoción de derechos y en sistemas que velan por el bienestar común. Esto debido a su estructura: profesional, procurador, paciente o usuario y los acontecimientos ocurridos a nivel familiar o con amigos.

Por otro lado, abarcando los ámbitos psicológicos, sociales, y salud integral se encuentra el enfoque salutogénico propuesto por Aaron Antonovsky en 1987, citado por Betancurth, Vélez, Sánchez (2020) brinda una perspectiva que prioriza el desarrollo de la salud pública positiva desde una contraposición al enfoque patogénico (centrando en la enfermedad), pues busca generar un buen ámbito de salud desde: la prevención y promoción. La primera entendida como el conjunto de acciones llevadas a cabo anticipadamente para evitar, en este caso, afecciones a la salud mental de los trabajadores en el ámbito de movilidad humana; y la última refiriéndose al conjunto de herramientas destinadas a, impulsar el desarrollo de estrategias de cuidado para mejorar las condiciones psicológicas, tomando como prioridad a los trabajadores que están en constante contacto con la población objetivo; es por esto que en pro de una línea de investigación preventiva se opta por este para el desarrollo del presente trabajo final de titulación (p. 7).

Entre otras estrategias ligadas al desarrollo salutogénico según Betancurth, et al. (2020) se encuentran: el cuidado personal (conjunto de acciones que toma un individuo para cuidar de sí mismo en el contexto de trabajo); potencialidades de los sujetos (capacidades o recursos personales que se pueden desarrollar para permitir un bienestar común) (p. 17, 21). En apoyo a lo previamente mencionado Reyes (2013) propone dentro del territorio ecuatoriano la suma



del cuidado de equipos (espacios brindados por las instituciones para promover la descompresión y reflexión sobre el desempeño) y el autocuidado activo entendido como acciones que se pueden llevar a cabo por un grupo de forma extrínseca, para la procuración de su bienestar en espacios ya sean brindados por la institución, así como espacios de autogestión grupal, para llevar acciones de desfogue evitando así un desgaste laboral; lo mencionado puede llevarse a cabo entre todos los miembros de un equipo (p. 90, 86).

Es importante destacar lo que menciona Betancurth, et al. (2020) “estas iniciativas participativas en salud a nivel internacional aparecen en la Declaración de Alma-Ata (Organización Mundial de la Salud, 1978), donde se afirma que el pueblo tiene derecho y deber de participar tanto individual como colectivamente en la planificación de su atención de salud, e incluso fomenta la autorresponsabilidad y la participación de la comunidad” (p. 7).

Así los trabajadores, al ser ciudadanos con derecho a la protección como previamente nombrado en el Código de Trabajo vigente, es imperativo destacar que la revisión bibliográfica de ámbito legislativo realizada de manera pertinente y previamente expuesta permite evidenciar una carencia de creación de políticas públicas que reconozcan como problemática el burnout, el desgaste emocional y velen por el bienestar, tanto físico como psicológico del trabajador (Montalván, 2020). A pesar de esto, el GAD municipal de Cuenca procura los derechos humanos, dentro de proyectos que cuentan con un coordinador quien a su vez dirige a trabajadores en distintos ámbitos como es, el legal, psicológico y trabajo social (GAD Municipal de Cuenca, 2022).

El bienestar psicológico se define como la satisfacción de las necesidades emocionales básicas, permitiendo generar una homeostasis psicológica en el trabajador y por ende un incremento positivo en el desempeño laboral (Pulido et al., 2017). Por lo que Holguín et al. (2020) refiere la importancia de potenciar la competencia del autocuidado, para así permitir una correcta expresión y manejo emocional; aunque se refiere de forma específica al profesional en psicología, es necesario que esta sea una competencia de toda persona que trabaje en el ámbito de procuración de derechos de cualquier grupo vulnerable incluido el ámbito de movilidad humana (p. 162). De igual manera Reyes (2013) expone al cuidado como, las prácticas o acciones tanto en espacios brindados por la institución como generados de manera grupal, para procurar un buen ambiente para el desenvolvimiento laboral de los equipos (p. 86).

Cabe notar que, para poder brindar un servicio o el simple desarrollo ambiental sano de la persona, es necesario tener un equilibrio mental, y más aún si se habla de la atención brindada a personas con afecciones derivadas del trayecto que han tenido que movilizarse y

los posibles atropellos de derechos que se dan en estas rutas de migración. Tomando en cuenta así, el desarrollo personal de los trabajadores Holguín et al. (2020) abarcando desde el concepto de autocuidado personal desde la perspectiva de Durruty (2005): “como las competencias del psicoterapeuta para promover su salud, su bienestar emocional y su calidad de vida, y para detectar, enfrentar y resolver las condiciones particulares de desgaste asociadas a su ejercicio profesional”. Por lo que el profesional tiene la responsabilidad de asumir el autocuidado como competencia, en pro de su bienestar y su ejercicio profesional; el cual se verá afectado, en caso de no poder asumir la participación conjunta de diversos gremios en pro de la salud mental y el autocuidado. Este último permite realizar reconocimiento, manejo y expresión de emociones, logrando identificar, limitar y/o afrontar situaciones que se presentan, a través de esto es posible trabajar en el equilibrio emocional y la capacidad de control, como forma de promover su bienestar integral (p. 151).

En base a esta información esta investigación reconoce la necesidad de analizar desde el enfoque salutogénico las prácticas de cuidado y autocuidado personales e institucionales de los trabajadores en el ámbito de movilidad humana dentro del GAD municipal del cantón Cuenca y sus distintos proyectos durante el periodo marzo - agosto 2022, permitiendo obtener datos que demuestran la importancia de las percepciones sobre el reconocimiento del burnout y desgaste emocional; así como la relevancia de las prácticas de cuidado y autocuidado personales e institucionales para los equipos de trabajo en procuración de derechos, velando por el bienestar de los mismos, y la satisfacción de sus necesidades psicológicas. La investigación planteada en el ámbito laboral requiere contacto directo, con los trabajadores de forma individual, grupal y con el área de coordinación institucional. La información será obtenida a través de entrevistas semiestructuradas, respectivamente preparadas para responder a cada categoría conceptual esquematizada en el anexo A (p 27).

## **Objetivos del estudio**

El presente estudio tiene como objetivo general identificar las prácticas de cuidado y autocuidado personales e institucionales desde la percepción de los trabajadores del ámbito de la movilidad humana del GAD Municipal del Cantón Cuenca durante el periodo marzo - agosto 2022, para alcanzar este objetivo se propone describir y reconocer estas prácticas, dentro de la institución durante el período mencionado.

### **Metodología**

La presente investigación de tipo cualitativo plantea una problemática que dirige a la obtención de información referente a las percepciones de la población de interés. Su diseño fenomenológico explicará las experiencias en torno a la problemática de común vivencia, con alcance descriptivo que identificará las características grupales y sus percepciones del cuidado y autocuidado de trabajadores en el ámbito de movilidad humana. La investigación tiene carácter no experimental ya que no se manipularon variables que influyan en las percepciones de cada sujeto. Se obtendrá información en su estado natural acerca de sus percepciones (Hernández et. al., 2014, p.4 - 588).

Los participantes son trabajadores municipales del GAD de Cuenca en la Dirección de Desarrollo Social y Productivo, encargados de ejecutar y evaluar la implementación de los proyectos: Casa del Obrero, Casa del Migrante y Escuela Taller, que brindan apoyo psicológico, orientación social, laboral y legal a población local y migrante que se encuentra en situación de vulnerabilidad; mediante la educación brindada en talleres.

Para la selección de los participantes se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: los trabajadores deben estar dentro de los proyectos municipales de procuración de derechos. Deben ser trabajadores con recorrido laboral de un año mínimo. Los participantes deben estar en contacto con la población beneficiaria y trabajar en los diferentes equipos técnicos. Los criterios de exclusión serán: el colaborador externo de los proyectos municipales. Los trabajadores en grupos laborales que inicien un proyecto en el transcurso de la investigación y los trabajadores administrativos del GAD municipal de Cuenca y la Dirección de Desarrollo Social y Productivo.

La población que cumple con los criterios expuestos es de dieciséis (16) personas. Cada proyecto tiene cuatro (4) personas; cada proyecto consta de un (1) coordinador, un (1) trabajador social, un (1) psicólogo y un (1) asesor legal, entre otros. Estos informantes se agruparon por afinidad laboral, pues los asesores legales y los coordinadores formaron parte del grupo focal (Anexo D), pues el manejo del ámbito normativo permitió una construcción conjunta. Mientras que los trabajadores sociales, los psicólogos y otros trabajadores fueron entrevistados de forma individual, debido a la interacción personal, emocional y afectiva con los usuarios sumada a su experiencia laboral permite tener distinta comprensión del ambiente de trabajo en procuración de derechos humanos de personas en situación de movilidad humana.

Las variables principales que intervienen en el trabajador del ámbito de movilidad humana son: el cuidado, autocuidado, las percepciones. En concordancia la categorización de las

preguntas (Anexo A) se tomaron en cuenta las siguientes categorías desarrolladas en el anexo B: factores psicosociales, se comprende como consecuencias de la interacción de poder y relaciones laborales (Foucault; 2017); factores protectores, consideró las conductas prosociales, que son acciones que generan condiciones fisicoquímicas que apoya la contención psicoafectiva ante eventos adversos permitiendo retomar la actividad previa (Gómez, 2017, p. 7); y la motivación intrínseca como la satisfacción que produce una actividad realizada. (Pulido et al., 2017, p. 3)

Entre los posibles factores de riesgo se consideró el desgaste emocional, definido por Arredondo, et al. (2020), como la pérdida del impulso inicial para realizar la actividad profesional. El síndrome de Burnout fue entendido como estrés laboral crónico, excesivo y provoca la disminución de la habilidad, desempeño profesional y diferentes problemas de salud (Balladares y Hablick; 2017). El enfoque salutogénico refiere a las acciones desencadenadas por la necesidad de cuidado interno y externo de la salud, constantes por un aprendizaje de acciones necesarias y la implementación consciente de lo aprendido (Orem; 1969) (Antonovsky; 1978).

Del enfoque referido se desencadenan subcategorías de acciones en pro del cuidado del trabajador en sus diferentes aspectos de análisis: el cuidado de equipos, explicado por Reyes (2013) como el proceso de descompresión y reflexión en espacio brindados por la institución así también la prevención y promoción son un conjunto de acciones y estrategias de cuidado con el fin de evitar afecciones del trabajador, también impulsa sistemas de cuidado para mejorar condiciones previas; el cuidado personal entendido desde acciones individuales en ámbitos grupales para generar bienestar para el trabajador; el autocuidado Grupal que según Cantera y Cantera (2013) son actividades grupales procurando el bienestar individual. Al igual que cuidado activo es definido por los mismos autores como acciones grupales o institucionales conscientes con el fin de procurar el bienestar del trabajador. Las potencialidades, como las capacidades o recursos personales que se pueden desarrollar para permitir un bienestar común todo esto descrito por Betancurth et al. (2020).

El procedimiento del estudio propuesto contó, con un acercamiento a las oficinas correspondientes al proyecto Casa del migrante, para exponer la posible investigación derivada del trabajo final de titulación, logrando así encontrar la necesidad y aceptación por parte de la coordinación del proyecto. Ante el interés se remitió el proceso a la Dirección de Desarrollo Social y Productivo, para difundir y explicar los objetivos, metas y beneficios de la investigación. Debido a la dependencia institucional, se requirió la apertura de la dirección previo al envío de solicitudes al GAD municipal de Cuenca. Posteriormente, se realizó la firma

de un acuerdo que denote la apertura y cooperación a nivel interinstitucional para la implementación del protocolo.

Los instrumentos, fueron validados por revisión de la tutora del presente proyecto; para su posterior aplicación de manera presencial en las instalaciones de los respectivos proyectos dando un total de dieciséis 16 personas, específicamente, del grupo focal cuatro 4 participantes de la coordinación de proyectos, y en entrevistas individuales participaron 12 trabajadores; con el previo consentimiento informado (Anexo C) para la grabación de las entrevistas individuales y grupos focales, los mismos tuvieron una duración aproximada de sesenta (60) minutos y como material de apoyo se contó con las guías de entrevista (Anexo D).

Para procesar la información se realizó registro de audio y material de apoyo, permitiendo la transcripción de la información y análisis manual en matrices de identificación codificada, codificación abierta y axial; seguido de una matriz de interpretación. El procesamiento fue en archivos de Microsoft Word, permitiendo discernir la información valiosa para un procedimiento de inducción analítica mediante la búsqueda de similitudes en el discurso de los participantes lo que permitió generar significados.

La coordinación de todo este proceso se llevó a cabo en conjunto con la tutora académica de Trabajo Final de Titulación y la Tutora Municipal. La parte operacional fue llevada a cabo por las investigadoras en el cronograma establecido en conjunto con la Dirección Municipal de Desarrollo Social y Productivo para el mes de junio del 2022.

Para salvaguardar la identidad de los informantes se utilizó una matriz de identificación codificada donde se cambiaron los nombres, y cualquier característica que pueda desencadenar la identificación del participante, por códigos alfanuméricos; y la información fue utilizada para sustentar las categorías previamente planteadas únicamente en el presente estudio de trabajo final de titulación. Una vez concluido el estudio estos datos fueron incluidos únicamente con el mencionado código, suprimiendo de cualquier sistema los datos la información de identificación original.

Previo a la aplicación del instrumento se realizó una explicación a los posibles informantes de los objetivos, el anonimato para que posteriormente los participantes permitieran el uso de los datos brindados para un análisis de estos, también se pidió con antelación el permiso para el uso de grabadora de audio para una fiel obtención de información y su posterior análisis. Estas consideraciones fueron expuestas de manera clara para la población objetivo lo que

les permitió tomar la decisión de participar o abstenerse, misma decisión fue sentada bajo la firma del consentimiento informado.

Las entrevistas que fueron aplicadas durante el estudio, el cual no incurre en ningún tipo de riesgo que pudiera afectar la salud física o mental del participante. En tanto al ámbito social con las consideraciones de confidencialidad la información en su devolución fue dada según su obtención respectiva, evitando difusión de información no deseada, ya que al ser desarrollada bajo un enfoque salutogénico su objetivo es prevenir un malestar de la población.

Los posibles beneficios fueron: incentivar un cambio en las prácticas de cuidado y autocuidado de los trabajadores esto podría ser a mediano o largo plazo. La información, datos, métodos o técnicas obtenidas y utilizadas en esta investigación no podrán ser utilizadas por una de las investigadoras sin el previo consentimiento de la otra, ni para publicación, ni presentación en eventos, este consentimiento se verá reflejado en el apartado inicial del informe final de trabajo de titulación II.

### **Consideraciones Éticas**

Para salvaguardar la identidad de los informantes se utilizó una matriz de identificación codificada donde se cambió los nombres, y cualquier característica que pueda desencadenar en identificación del participante, por códigos numéricos; la información será utilizada para sustentar las categorías previamente planteadas únicamente en el presente estudio de trabajo final de titulación. Una vez concluido el estudio estos datos fueron incluidos únicamente con el mencionado código, suprimiendo de cualquier sistema los datos la información de identificación original.

Previo a la aplicación del instrumento se realizará una explicación a los posibles informantes de los objetivos del estudio, el anonimato para que posteriormente los participantes permitirán el uso de los datos brindados para un análisis de estos, también se pedirá con antelación el permiso para el uso de grabadora de audio para una fiel obtención de información y su posterior análisis. Estas consideraciones serán expuestas de manera clara para la población objetivo lo que les permitirá tomar la decisión de participar o abstenerse, misma decisión será sentada bajo la firma del formulario de consentimiento informado.

Las entrevistas que serán aplicadas durante el estudio no incurren en ningún tipo de riesgo que pudiera afectar la salud física o mental del participante. En tanto al ámbito social con las consideraciones de confidencialidad la información en su devolución será dada según su obtención respectiva, evitando difusión de información no deseada, ya que al ser desarrollada bajo un enfoque salutogénico su objetivo es prevenir un malestar de la población.

Los posibles beneficios son: incentivar un cambio en las prácticas de cuidado y autocuidado de los trabajadores esto podría ser a mediano o largo plazo. La información, datos, métodos o técnicas obtenidas y utilizadas en esta investigación no podrán ser utilizadas por una de las investigadoras sin el previo consentimiento de la otra, ni para publicación, ni presentación en eventos, este consentimiento se verá reflejado en el apartado inicial del informe final de trabajo de titulación II.



### Resultados y discusión

En torno al objetivo de identificar las percepciones de las prácticas de cuidado y autocuidado institucionales y personales desde el enfoque salutogénico para comprender sus efectos en el ámbito laboral. Se desarrollaron categorías como: factores psicosociales de Arredondo et al. (2020) que señala como consecuencias el estrés por la carga laboral y el desgaste emocional; esto en su estudio con infancias en situaciones vulnerables (p. 3). Los factores psicosociales protectores son entendidos como los efectos que permiten continuar su labor, (Pulido et al., 2017, p. 3). Las conductas prosociales generan condiciones fisicoquímicas que apoyan la contención psicoafectiva ante eventos adversos permitiendo que, en este caso el trabajador, avance (Gómez, 2017, p. 7). El carácter de servicio (1.4 informante) “me sentí súper bien y he podido ayudar a la gente que necesita” y el sentir de compartir, reconocido desde el informante; por otro lado, la motivación intrínseca al ser reconocida teóricamente cómo la satisfacción que produce la actividad realizada (Pulido et al. 2017, p. 3). Aflora entre los participantes como sentimientos enriquecedores entre estos el autocrecimiento, destacando la satisfacción de poder ayudar, profesionalidad, mejorar competencia el participante 1.4 expresó: “me sentí satisfecho...alcanzar un nuevo conocimiento”. La familia resultó ser un factor psicosocial emergente para que el trabajador permaneciera en el puesto “el principal... el incentivo de la familia” (1.6 informante), que según Gabini (2020) puede ser considerado un factor desencadenante en conjunto con el trabajo para la satisfacción o sobrepasar las necesidades procuradas por la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el MSP (2018) que garantizan respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones o retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado.

La categoría aflora la intriga acerca de las estrategias de afrontamiento individual de los trabajadores debido a su tiempo o experiencia laboral previa en procuración de derechos humanos, debido a su funcionalidad y disfuncionalidad para que estas personas logren desarrollarse y desempeñar su labor de una manera óptima y saludable emocional y social.

Los factores psicosociales de riesgo son entendidos como efectos negativos para el desarrollo personal. El estrés por carga laboral, desgaste emocional, referido por Arredondo et al. (2020), y el burnout, entendido como el estrés laboral crónico excesivo que provoca una disminución de la habilidad de desempeño profesional y diferentes problemas de salud referidos por Balladares & Hablick (2017) y Reyes (2013). Destacaron en el ámbito psicológico afecciones reconocidas por los participantes que genera malestares, como: síndrome de desgaste ocupacional o burnout provocando cambios anímicos extremos,

psicológicos, fisiológicos y a su vez sociales, el informante 1.5 reconoce “el mes anterior colapsé... me estancué y no puedo salir... la verdad no sé qué tengo, que me pasa”.

Por otro ámbito los pensamientos y actitudes cínicas, deshumanizadas hacia los usuarios, son acciones reconocidas dentro de la despersonalización según Balladares & Hablick (2017) y Pulido et al. (2017) logrando encontrar desde el estancamiento profesional y el no querer adquirir conocimientos o superación académica. Expresado por un participante como “no lo incorporo... no tengo que liberar... no podría estar sufriendo... si existe un departamento en que genera contactos con instituciones internacionales para capacitación sí, si hay esto, pero ya no aplico porque no quiero yo puedo leer si me interesa...” (3.2 informante).

El agotamiento emocional fue reconocido desde la afección emocional y la sensibilidad “yo me afectó mucho por las cosas que les pasan... a veces me cuentan sus casos, confían en mí, pero a mí también me afectan de un modo que hay veces que yo llego a mi casa a llorar... a veces quiero tirar la toalla” (3.4 informante), esto apoyado por Balladares & Hablick (2017) y Pulido et al. (2017) denota la pérdida de impulso para iniciar la actividad. Ante las implicaciones sociales los participantes expresan términos como “no me he dado tiempo” (1.5 informante) refiriendo acciones fuera del horario de trabajo esto es teóricamente reconocido como intrusión de la jornada laboral en el tiempo personal, la desmotivación e involucramiento como lo expresa el informante 3.4 “a veces me cuentan sus casos, confían en mí, pero a mí también me afectan” los cuales se fundamentan como pérdida de la ilusión al trabajo, dando paso a la desilusión y pensamientos negativos esto referido por Balladares y Hablick (2017).

Las relaciones de poder en instituciones procuradoras de derechos humanos y en todo ámbito laboral, se desarrolla en una estructura organizacional que jerarquiza las interacciones laborales. Esto genera procesos internos que influyen en el desempeño laboral como lo rescata Porras, (2017). Rodríguez y González (2008) explicando la construcción del poder en el contexto de las organizaciones sociales; mencionan que el poder se compone por dos propiedades: la individual (como rasgo de personalidad para influir e incrementar la fuerza potencial de forma natural) en el grupo de trabajo se reconoció que las principales formas de organización se basan en valores intrínsecos como el compañerismo y respeto desde los grupos de socialización personales, sociales, laborales, e institucionales “yo he trabajado en ambos lados, he dirigido y parte del equipo” (1.1 informante).

En las relaciones interpersonales (el individuo asume un puesto en la jerarquía y otorgando el poder de influir en los demás). Las relaciones con compañeros en su mayoría fueron expresadas como buenas, mas no se extendió a relaciones más estrechas como amistades.

Aquellas relaciones que fueron reconocidas como regulares, revelaron conflictos que fueron solucionados por medio de la conversación.

Con respecto a los lineamientos el documento que los contempla adicionalmente a los reglamentos jurídicos máximos (constitución y código del trabajo) es las relaciones interpersonales, que refiere a buenas prácticas sociales para quienes trabajan en cada establecimiento (público, privado y ONG's), en base a principios morales y éticos; conformados por la institución u organización (Montalván, 2020). Este código interno es la guía de formulación de normas de convivencia, que describe sus potestades, y el deber de velar por un ambiente laboral entendido en su mayor parte infraestructural dando paso a las relaciones de poder en base a la estructura organizacional que jerarquiza las interacciones laborales (Porrás, 2017). Mediante la recolección de información se encontró que, el manual de convivencia es un documento que puede ser creado con base en las necesidades de cada proyecto para la interacción en el equipo de trabajo.

Acerca de los reglamentos internos institucionales, aflora un desconocimiento mediante expresiones como “deben tener... yo no las conozco” (1.3 informante). Reconocen un manual el cual describe la función de cada trabajador y sus acciones pertinentes de acuerdo con su papel a desarrollar “siempre existe reglas... tal cosa se hace, tal cosa no se hace...si existen estas reglas...respecto de no invadir otras funciones” (2.2 informante). Ante la toma de decisiones en el proyecto se destacó que existe una comunicación formal por canales oficiales, la dirección expresa las disposiciones a los responsables coordinadores, posteriormente son comunicadas al personal “hay un coordinador el coordinador es el que más directamente tiene contacto... “(1.4 informante).

Los participantes mencionaron que las disposiciones son receptadas y socializadas durante reuniones participativas que les permite emitir opiniones y dudas; obteniendo un producto del trabajo en equipo, encontrando así el ejercicio de los tipos de poder de Pelegrí (2004) como poder por derecho y por persuasión, que responden a la posición laboral otorgada y permite expresar una opinión a los compañeros laborales, equipara opiniones, específicamente dentro de los proyectos. Expresado como “el coordinador... recibe las disposiciones de los que están arriba... nos explica que hay que hacer este trabajo de este proyecto...nos comparte la información y las funciones de cada uno” (1.6 informante).

A pesar de lo nombrado se rescató información que permite visualizar una posible acumulación de trabajo, que ha llegado a inmiscuirse durante el tiempo libre otorgado por el contrato y fuera de sus horarios laborales “soy de las personas que he trabajado de sol a sol

y al otro día estoy otra vez sentada con la misma energía para trabajar... desde el... mes anterior tengo como un cúmulo de cosas que se van acumulando...”(1.5 informante).

Entre los resultados emergentes se destacan los tipos de contratación. Debido a la seguridad laboral y estabilidad económica que permite el incremento o disminución de confianza entre compañeros, “... la cosa es así, yo alguna vez les dije yo aquí vengo a trabajar y no a hacer amistades, entonces desde ahí fue como que tajante...”(3.4 informante). Destacando contratos temporales que están sujetos a renovación anual “tenemos un año de seguridad y después a la deriva” (1.7 informante); la estabilidad económico laboral y emocional influye en las relaciones interpersonales entre los compañeros vinculándolo a su desempeño laboral.

Con base en Pelegrí, (2004) las formas de poder reconocidas son: coerción (acciones que fuerzan decisiones por imposición) entre la dirección de GAD y los proyectos, por derecho (se lo concede por la autoridad) resaltada en los coordinadores de los proyectos y la persuasión (capacidad para convencer por razones o argumentos) es la comunicación entre los coordinadores y el equipo de trabajo de los proyectos en las reuniones participativas.

En categoría del enfoque salutogénico se buscó toda actividad, ya sea grupal, individual, consciente o inconsciente que permita a los trabajadores continuar con sus actividades diarias, sin el estrés o carga emocional que implica su trabajo en procuración de derechos a personas en situación de movilidad humana. respondiendo a este enfoque propuesto por Aaron Antonovsky en 1987, citado por Betancurth, Vélez, Sánchez (2020) que brinda una perspectiva que prioriza el desarrollo de la salud pública positiva; buscando generar un buen ámbito de salud desde la prevención y promoción. La primera entendida como el conjunto de acciones llevadas a cabo anticipadamente para evitar, afecciones a la salud mental de los trabajadores en el ámbito de movilidad humana; y la última refiriéndose al conjunto de herramientas destinadas a impulsar el desarrollo de estrategias de cuidado para mejorar las condiciones psicológicas.

Dentro se comprende la prevención de las afecciones y la promoción de la salud. encontrando que existen espacios de convivencia internos en los proyectos gestionados por los trabajadores, quienes toman parte de la infraestructura para generar momentos de descompresión “... nos tomamos un cafecito con los compañeros... conversamos...” (1.3 informante), estos espacios son estipulados desde la guía para elaboración del código interno para organizaciones públicas, privadas y ONG's que formula las normas de convivencia, describe su conformación, estructura y potestades; también vela por un ambiente laboral con mayor peso referencial a lo infraestructural. Entre los espacios formativos, los informantes reconocieron que hoy en día sí existen, se desarrollan mediante charlas, encuentros

eventuales que se dirigen a temas como el autocuidado, meditación, entre otros. Estos encuentros tienen un reciente surgimiento dentro de los proyectos, tanto los encuentros nombrados y espacios de convivencia afloran desde la necesidad y autogestión de los trabajadores del proyecto. “no estos espacios ya habían, pero los tomamos nosotros mismo... alguien ofrece una cafetera... nos turnamos para traer el pan o entre todos ponemos lo que falta” (3.1 informante).

Entre los hábitos de cuidado, tomando las prácticas de autocuidado como una actividad aprendida de forma individual dirigida a un objetivo, que es cuidar de sí mismo para evitar una posterior enfermedad; en concordancia Reyes (2013) resalta las actividades familiares, recreativas, deportes y meditación constantes entre los trabajadores, así como tener rutinas diarias establecidas de actividades que les permite desconectarse del ámbito laboral y sus implicaciones. Sin embargo, algunos informantes supieron mencionar que, en sus rutinas diarias, no logran desarticular las emociones laborales de las actividades recreativas.” no he hecho nada, paso aquí casi todo el día y llego a mi casa a dormir prácticamente... no de hecho igual trabajo los fines de semana... entonces no” (3.4 informante)

Reyes (2013) propone el cuidado de equipos como espacios brindados por las instituciones para promover la descompresión y reflexión sobre el desempeño; presente desde el cuidado activo, con base a lo nombrado se obtuvo criterios de conciencia acerca de la necesidad de espacios y actividades que brinde la institución para el cuidado preventivo de los posibles malestares causados por la constante interacción con los casos de los usuarios en situaciones de movilidad humana. A pesar de lo nombrado con anterioridad los participantes nombran una ausencia de los espacios brindados por la institución, las cafeterías como espacios de descompresión y socialización son producto de un empoderamiento de los equipos de trabajo.

En el desarrollo de competencias o habilidades según Cantera y Cantera (2014) permiten el manejo consciente y activo de emociones, para permitir así una promoción del bienestar individual y colectivo que entre las prácticas del cuidado individual los participantes reconocen la respiración practicada antes, durante y después del trabajo; el asistir a cuidados profesionales del ámbito de la psicología, por necesidad, ante la presencia y reconocimiento de las afecciones causadas por la sobrecarga emocional y laboral “no en realidad... yo por mi propia, si he buscado ayuda psicológica” (3.4 informante)

Dentro de las potencialidades Betancurth et al. (2020) las considera como capacidades o recursos personales para poder desarrollar un bienestar común. (p. 17, 21) que se destacan por la mejora del equipo de trabajo, entre estas se encuentran diversas actitudes positivas

como: respeto, compañerismo, voluntad, empatía y características humanistas, expresado así por el informante 1.7 “empatía y compañerismo... apertura a la experiencia... conocimientos en diferentes áreas, sentido de ayuda...”. Lo mencionado promueve el trabajo en equipo que propicia el desarrollo de capacidades colectivas como: comunicación, eficacia y apoyo mutuo entre los miembros del equipo.

El desarrollo laboral de los trabajadores tendrá un lazo directo con respecto a la disposición y colaboración económica de cada proyecto, para alcanzar metas y objetivos planteados. Dentro del ámbito laboral se reconoce que existe trabajo en equipo durante reuniones participativas que les permite colaborar y alcanzar metas planteadas en el POA, resaltando la intriga por los tipos y estrategias de comunicación que se desarrollan dentro del equipo.

En congruencia a los objetivos planteados, las percepciones de los trabajadores permitieron identificar prácticas de autocuidado cómo: hábitos de cuidado diario fomentado desde sus estilos de vida y en espacios de interacción social dentro del trabajo; desarrollados en las cafeterías o charlas habituales autónomas y autogestionadas en horas o espacios para desfogue. En el análisis de estas prácticas trabajadores reconocen que existen casos de agotamiento laboral cómo burnout, desgaste por empatía y despersonalización laboral siendo producto de una posible mala praxis laboral y ausencia de espacios de cuidado institucionales que puedan brindarse a los trabajadores; también se suma el tipo de contrato presente en trabajador y a su afección en el equipo. Por lo tanto, se deduce que me di, toda práctica de cuidado y autocuidado personales e institucionales encontrados en las personas trabajadoras del GAD municipal son por auto búsqueda en instancias no dependientes y aquellas actividades dentro de las instalaciones son por autogestión del equipo que reconocen la necesidad de estas actividades, más son desarrolladas desde un enfoque patogénico debido a la existencia de afecciones por la labor.

**Conclusiones:**

El estudio ha permitido describir e identificar las percepciones de las prácticas de cuidado y autocuidado del equipo de trabajadores, citados por Arredondo et al. (2020) y Pulido et al. (2017), estas acciones son autogeneradas y respondiendo a las necesidades de las personas, como equipo existe el reconocimiento y concientización de las necesidades de espacios de socialización y descompresión. Se reconocen y valoran los factores psicosociales protectores y otros que permiten a la persona continuar con su labor según Pulido et al., (2017, p.9), Gómez, (2017, p. 7) y Attorresi, (2019, p. 42), y las implicaciones negativas que en los casos encontrados son resultado de exposiciones prolongadas a las situaciones de los usuarios, entre las más reconocidas síndrome de burnout, desgaste por empatía, despersonalización laboral reconocido por Arredondo et al. (2020).

Ante esta situación el equipo de trabajo ha reconocido las necesidades, generando la toma de espacios y momentos que permitan brindar apoyo, sumándose a las cafeterías y reuniones participativas integrales en pro del equipo de trabajo nombrado por Reyes (2013) como cuidado de equipos, a pesar de no ser espacios brindados por las instituciones. En el ámbito individual los participantes, reconocieron que tiene actividades físicas (ejercicios, fútbol, vóley, entre otras) en sus actividades fuera de horarios laborales a su vez la familia es una de los principales motivadores y punto de enfoque para invertir el tiempo libre. Entre otras actividades está la búsqueda de apoyo psicológico profesional estas actividades son reconocidas y apoyadas como auto cuidado por Orem (1969).

Estas acciones objeto de la investigación tiene un enfoque salutogénico basado en la prevención desde el autocuidado individual y en equipo, desde un empoderamiento de los equipos para su desarrollo adecuado (Orem, 1969) y (Antonovsky, 1987).

## **Recomendaciones**

Para futuros estudios es recomendable obtener una perspectiva teórica profundizada acerca de técnicas de afrontamiento que permitan reconocer las prácticas individuales de los trabajadores, como se desarrollan en base a los estilos de vida y contextos vitales, que les permite continuar con sus labores de la carga emocional que implica el trabajo con personas en movilidad. Se recomienda ampliar la búsqueda acerca de las prácticas de cuidado y autocuidado personal e institucional en más proyectos, programas u organizaciones no gubernamentales que permita profundizar acerca del bienestar del equipo de trabajo procurador de derechos.



### Referencias

- Agreda, A. Flores, V. Ormaza, S. (2020). *Cuidado Y Autocuidado En Trabajadores Que Atienden A Personas En Situación De Movilidad Humana* [Manuscrito no publicado]. PILDOS, Universidad de Cuenca
- Arredondo, Valeria, & Díaz, Tamara, & Calavacero, Natalia, & Guerra, Cristóbal (2020). Autocuidado y cuidado de equipos que trabajan con niños vulnerados. *Revista de Psicología*, 29(1),26-41. [fecha de Consulta 5 de Diciembre de 2021]. ISSN: 0716-8039. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26465755003>
- Attorresi, Horacio Félix, & Abal, Facundo Juan Pablo, & Auné, Sofía Esmeralda (2019). La estructura de la conducta prosocial. Su aproximación mediante el modelo bifactorial de la Teoría de la Respuesta al Ítem Multidimensional. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 25(1),41-56. [fecha de Consulta 24 de Julio de 2022]. ISSN: 1729-4827. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68660129006>
- Balladares Ponguillo, K. A., & Hablick Sánchez, F. C. (2017). Burnout: El síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.31876/jbes.v1i1.1>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Betancurth Loaiza, Diana Paola, & Vélez Álvarez, Consuelo, & Sánchez Palacio, Natalia (2020). Cartografía social: construyendo territorio a partir de los activos comunitarios en salud. *Entramado*, 16(1),138-151. [fecha de Consulta 4 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1900-3803. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265464211010m>
- Burbano Alarcón, Hugo Mauricio, & Zaldívar Rodríguez, Abraham, & Vera Puebla, Mónica Fernanda (2019). La política pública migratoria ecuatoriana en el caso de la crisis migratoria venezolana. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, (6),121-137. [fecha de Consulta 6 de Enero de 2022]. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=600263450012>
- Caravaca-Sánchez, Francisco, & Sarasola, José Luis, & Barrera-Algarín, Evaristo, & Pastor-Seller, Enrique (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1),179-194. [fecha de Consulta 24 de Julio de 2022]. ISSN: 0325-8203. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18069356011>
- Declaración Universal de Derechos Humanos, D. U. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10.

- Gabini, Sebastián (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 26(1),352. [fecha de Consulta 26 de Julio de 2022]. ISSN: 1729-4827. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68662655005>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Holguín Lezcano, A., Arroyave González, L., Ramírez Torres, V., Echeverry Largo, W. A., & Rodríguez Bustamante, A. (2020). El autocuidado como un componente de la salud mental del psicólogo desde una perspectiva biopsicosocial. *Poiésis*, 39, 149. <https://doi.org/10.21501/16920945.3760>
- Ministerio de Salud Pública, Ecuador Saludable, Voy por tí. (14 de noviembre de 2018). Base Legal. <https://www.salud.gob.ec/base-legal/>
- Naranjo Hernández, Ydalsys, Concepción Pacheco, José Alejandro, & Rodríguez Larreynaga, Miriam. (2017). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gaceta Médica Espirituana*, 19(3), 89-100. [fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2021]. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es&tlng=es).
- Organización de las Naciones Unidas Ecuador. (2021). La ONU en Ecuador. <https://ecuador.un.org/es/about/about-the-un>
- Pulido, Juan José, & Sánchez-Oliva, David, & Leo, Francisco M., & González-Ponce, Inmaculada, & García-Calvo, Tomás (2017). Frustración de las necesidades psicológicas, motivación y burnout en entrenadores: Incidencia de la formación. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(1),27-36. [fecha de Consulta 4 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1132-239X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=235149687003>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es> > [28 octubre 2021]
- Reyes, C. (2013). El cuidado en equipos de trabajo en derechos humanos: factores que promueven agotamiento y propuestas de recuperación. *Aportes Andinos*, (33), 84-99. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/4416>
- Vargas Melarejo, Luz María (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8),47-53. [fecha de Consulta 2 de Abril de 2022]. ISSN: 0188-7017. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74711353004>
- Porras Velásquez, Néstor Raúl (2017). Relaciones de poder subjetividades laborales Una reflexión desde la perspectiva de Foucault. *Revista Iberoamericana De*

Psicología, 10 (1), 94-102. [fecha de Consulta 27 de Julio de 2022]. ISSN-L: 2027-1786.

Disponible en: <https://cutt.ly/EZfjtYH>

## Anexos

Anexo A: Categorización de Preguntas

CATEGORÍAS DE ESTUDIO		GUIA DE PREGUNTAS
<b>CONCEPTUALES</b>	<b>OPERACIONALES</b>	individual
<b>CC1.</b> Factores Psicosociales	<b>CO1.1</b> protectores	<b>CO1.1.1</b> conductas prosociales <b>CO1.1.2</b> motivación intrínseca
	<b>CO1.2</b> de riesgo	<b>CO1.2.1</b> desgaste emocional <b>CO1.2.2</b> burnout
<b>CC2.</b> relaciones de poder	<b>CC2.1</b> la individual	
	<b>CC2.3</b> relaciones interpersonales	
	<b>CC2.4</b> formas de poder laborales	<b>CC2.4.1</b> coerción, <b>CC2.4.2</b> manipulación, <b>CC2.4.3</b> por derecho <b>CC2.4.4</b> persuasión
	<b>CC2.5</b> códigos internos de convivencia	
		<p>¿Coméntanos acerca de su experiencia laboral dentro de los proyectos/programas de procuración de derechos?</p> <p>¿Cómo influye su trabajo en su estado de ánimo/desarrollo personal?</p> <p>¿Qué considera un incentivo para continuar su trabajo?</p> <p>¿Cómo es su relación con sus compañeros?</p> <p>¿Cuál es la distribución de tareas dentro del proyecto?</p> <p>¿cómo se da la comunicación entre el grupo y la dirección/municipio?</p> <p>coméntanos de las normas internas que existe en el proyecto</p> <p>¿cómo se da la comunicación entre el grupo y la dirección/municipio?</p> <p><u>¿cómo se toman las decisiones dentro del proyecto?</u></p> <p>¿Existe un código interno laboral del proyecto, o de la dirección?</p>

<b>CC3.</b> enfoque salutogénico	<b>CO3.1</b> prevención y promoción	<b>CO3.1.1</b> prevención <b>CO3.1.2</b> promoción	¿Cómo previene el estrés en el trabajo? ¿Qué espacios existen para capacitar y sensibilizar sobre la salud personal y grupal?
	<b>CO3.2</b> cuidado personal (en el trabajo desde la perspectiva individual)		¿En qué <u>espacios</u> cuida usted de sí mismo? /
	<b>CO3.3</b> cuidado de equipos	<b>CO3.3.1</b> Cuidado Activo (acciones grupales o institucionales conscientes)	¿Qué actividades en su tiempo libre realiza para relajarse? ¿Qué emociones ha visto en el equipo de trabajo? y ¿cómo las manejan?
	<b>CO3.4</b> Autocuidado (desde la perspectiva de equipo)	<b>CO3.4.1</b> grupal: desde los espacios dado por la institución, para el bienestar del trabajador <b>CO3.4.2</b> individual (internas: psicológicas - externas: actividades recreativas)	¿Cómo cree que se relaciona el cuidado institucional y los espacios de cuidado? ¿Qué espacios brinda la institución para la socialización y afianzamiento de lazos para su equipo? ¿Cuáles son los hábitos de cuidado personal y colectiva en su equipo?
	<b>CO3.5</b> Potencialidades (grupales e individuales)		¿Cuál es el potencial de su equipo? ¿Cuál es su aporte al equipo? ¿Qué cualidades destacaría de usted para el trabajo en equipo?

Anexo B: Operacionalización de la información

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CODIFICACIÓN AXIAL	CODIFICACIÓN ABIERTA
<p><b>Factores Psicosociales</b> (Porras &amp; Nestor ,2017)</p>	<p><b>Protectores</b> (Gómez, 2017)</p>	<p>Reunión de equipo Comunicación Apoyo Motivación intrínseca Conductas prosociales  <i>Sociales</i> Apoyo (inst)</p>	<p>2.2 en reuniones... de todo el equipo...entre todos... brindamos opiniones... se hace reunión y se toma la decisión  2.4 conversamos... como están... no han habido roces importante  1.3 compromiso de querer apoyar a que salga el equipo... a pesar de las dificultades y recursos que tiene este proyecto... se trabaja en equipo... nos llevamos bien...compartir en espacios extralaborales  3.2 es la vocación de servicio... es motivante...  2.4 Es satisfactorio... me gusta ayudar, da mucho conocimiento...</p>
	<p><b>De Riesgo (Arredondo et al., 2020)</b></p>	<p>Síndrome de desgaste ocupacional o burnout  Estrés traumático secundario  Desgaste emocional</p>	<p>1.7 El mes anterior colapsé... me estancué y no puedo salir... la verdad no sé qué tengo, que me pasa...  3.4 no, yo siempre he tenido problemas dentro</p>

			<p>desmotivación</p> <p>involucramiento</p> <p>despersonalización</p> <p>pérdida del impulso</p> <p>internalización de problemáticas</p>	<p>de mi trabajo es porque yo me afectó mucho por las cosas que les pasan...</p> <p>1.3 afectarme no... más bien yo era <b>al inicio</b>... como que me daba una lástima de ver sobre todo a los niños... no es que yo contaba...no me ha afectado demasiado...</p> <p>3.2 No lo incorporó... no tengo que liberar... no podría estar sufriendo... si existe un departamento en que genera contactos con instituciones internacionales para capacitación sí, si hay esto, pero ya no aplico porque no quiero yo puedo leer si me interesa..." (despersonalización)</p>
<p><b>Relaciones de poder</b> (Porras, 2017)</p>	<p><b>Componentes</b> (Porras, 2017)</p>	<p><b>La Individual</b> (valores intrínsecos)</p>	<p>Relaciones con compañeros</p> <p>buenas personas</p> <p>trabajan bien</p> <p>conflictos solucionados</p> <p>diálogo</p> <p>compañerismo</p> <p>mala relación</p>	<p>1.1 yo he trabajado en ambos lados, he dirigido y parte del equipo</p> <p>1.3 Son buenas personas... trabajan super bien...</p> <p>1.7 Los conflictos se solucionan en ese momento...</p> <p>1.5 hay mucho respeto... siempre</p>

				hablamos... hay mucho compañerismo...
		Relaciones interpersonales	Formas de poder Cada Función Apoyo del Grupo Acumulación de Trabajo	2.2 en reuniones... de todo el equipo...entre todos... brindamos opiniones... se hace reunión y se toma la decisión  3.4 somos multifuncionales...  3.4 es un equipo muy unido creo que entre todos buscamos apoyarnos de cierta manera...  1.7 se me acumula mucho el trabajo...
	<b>Estructura Organizacional</b> (Porras & Nestor ,2017)		Estrategias de Comunicación  Relación con superioridades  Reuniones de equipo  Vías de Comunicación  Toma de Decisiones  Funciones  Código de convivencia	1.4 hay un coordinador el coordinador es el que más directamente tiene contacto...  3.5 el coordinador nos notifica mediante mensaje, hace reuniones, cada semana cada 15...  1.6 si existen estas reglas...respecto de no invadir otras funciones  1.4 todos cooperemos que todos tengamos una idea de cómo va a ser pasar o



			<p>aportar alguna idea eso entonces ahí toman la decisión</p> <p>3.6 “deben tener... yo no las conozco”</p>
<p><b>Enfoque salutogénico</b> (Naranjo et al., 2017</p> <p>Antonovsky, 1987</p> <p>)</p>	<p><b>Prevención y Promoción</b> (Gómez, 2017)</p>	<p>Prevención</p> <p>Espacios de Convivencia</p> <p>Promoción</p> <p>espacios formativos</p>	<p>1.7 estando con mi familia... haciendo deporte... haciendo actividades que me gustan</p> <p>1.3 nos tomamos un cafecito con los compañeros... conversamos...</p> <p>1.4 casi todas las semanas hay reuniones para participar en él en esas charlas psicológicas ... a mí me gusta eso mucho</p>
	<p><b>Cuidado Personal</b> (Betancurth et al., 2020)</p>	<p>Hábitos de cuidado</p> <p>Espacios para sí</p> <p>Espacios de trabajo en equipo</p>	<p>3.4 no he hecho nada, paso aquí casi todo el día y llego a mi casa a dormir prácticamente... no de hecho igual trabajo los fines de semana... entonces no”</p> <p>2.5 sí hay espacios para esto... no conozco espacios para esto.</p> <p>3.1 no estos espacios ya habían pero los tomamos nosotros mismo... alguien ofrece una cafetera... nos turnamos para traer el pan o entre</p>

			todos ponemos lo que falta”
	<b>Cuidado de equipos</b> (Reyes, 2013)	Cuidado Activo	1.5 se necesitan estos espacios como para sacar ya no se debe hacer en los mismos espacios de trabajo porque hay una interrupción terrible...
	<b>Autocuidado</b> (Reyes, 2013)	Grupal Individual	1.3 en los descansos... cuando tomamos café... en el almuerzo... dentro del trabajo no hay estos espacios
	<b>Potencialidades</b> (Betancurth et al., 2020)	Actitudes positivas Trabajo en equipo Cualidades sociales	3.7 humanidad... buena relación... cumplimiento... comunicación constante  apoyo como puedo... mi apertura, respeto...  1.3 ayuda en lo posible... doy confianza, respeto  2.5 mi eficacia y voluntad
<b>Emergentes</b>	<b>Factores psico sociales</b>	Familia (Gabini, 2020)  Tipos de contratos (Código De trabajo, 2012)  Acumulación de trabajo	1.6 el principal... el incentivo de la familia”  1.7 escuchó la radio... voy a la misa... convivo con mi familia...  3.5 las charlas son de todo un poco... hay eventos del

			<p>GAD, pero están sujetos a nuestro tipo de contratación</p> <p>1.7 Soy de las personas que he trabajado de sol a sol y al otro día estoy otra vez sentada con la misma energía para trabajar... desde el... mes anterior tengo como un cúmulo de cosas que se van acumulando...</p>
--	--	--	---

## Anexo C: Formulario de Consentimiento Informado

Título de la investigación: Percepción Del Cuidado Y Autocuidado De Trabajadores En El Ámbito De Movilidad Humana En El GAD Del Cantón Cuenca, En El Periodo Marzo - Agosto 2022.

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador uno	Sofía Caridad Ormaza Castro	0106828312	Universidad de Cuenca
Investigador dos	Sofía Michelle Rubio Peralta	0150095289	Universidad de Cuenca

**¿De qué se trata este documento?** (Realice una breve presentación y explique el contenido del consentimiento informado). Se incluye un ejemplo que puede modificar

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará en GAD municipal de Cuenca. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explican los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

### Introducción

Una investigación en torno a la descripción de las prácticas de cuidado y autocuidado institucionales y personales de los trabajadores que laboran en proyectos de procuración de derechos en el GAD de Cuenca contribuirá a la comunidad científica, en el entendimiento de la forma en que las personas que trabajan en el ámbito de movilidad humana cuidan de sí mismos y dentro del grupo en el que se desempeñan. La investigación contribuirá socialmente a comprender la importancia del cuidado y autocuidado en las instituciones que trabajan en la restitución de los derechos humanos de las poblaciones en situación de vulnerabilidad; y sobre todo la importancia de estos para el correcto trabajo en pro de las personas que pertenecen al GAD de Cuenca.

Los beneficiarios directos de un estudio que abarque esta temática serán aquellas personas que laboran en el GAD de Cuenca y a su vez, la sociedad en general. En la actualidad no existen muchos estudios enfocados a quienes trabajan en la restitución y protección de derechos humanos. El campo de investigación en esta área es muy amplio, es por esto por lo que el presente estudio contribuirá a tener una visión más profunda y reflexiva de este fenómeno social desde quienes están al frente de los procesos tanto sociales como administrativos dentro del GAD de Cuenca.

Se ha tomado en cuenta como criterios de inclusión, participantes que perciban una remuneración económica por haber laborado, durante mínimo seis meses, dentro del GAD de Cuenca y estén en contacto directo con personas en situación de movilidad humana.

### **Objetivo del estudio**

Analizar desde el enfoque salutogénico la percepción de las prácticas de cuidado y autocuidado personales e institucionales de los trabajadores del ámbito de la movilidad humana dentro del GAD de Cuenca durante el periodo marzo - agosto 2022.

### **Descripción de los procedimientos**

Con cada participante se llevará a cabo una única entrevista de forma individual y anónima, la cual tendrá una duración de aproximadamente 45 a 60 minutos. Posteriormente, el análisis de la información se realizará a través de un análisis temático, el cual consistirá en grabar un audio de la entrevista realizada a cada participante, transcribir la entrevista y establecer relaciones con cada categoría, lo cual, será contrastado con el marco teórico. Para la interpretación de resultados y redacción de la información se utilizará Microsoft Word.

Finalmente, la información obtenida será devuelta a los participantes de la investigación, además, la misma aportará al robustecimiento del conocimiento científico en esta temática en específico.

### **Riesgos y beneficios**

Las entrevistas que serán aplicadas durante el estudio no incurren en ningún tipo de riesgo que pudiera afectar la salud física o mental del participante. El estudio no le otorga beneficios directos a usted, sin embargo, se pretende extender el campo del conocimiento, que permita futuras investigaciones e intervenciones relacionadas a la temática.

### **Otras opciones si no participa en el estudio**

*El participante está en la libertad de decidir participar, no participar o retirarse de la investigación. En caso de no acceder a participar o retirarse, el retiro no involucra ningún tipo de sanción o tener que dar explicación alguna, además de no tener consecuencias en ningún área de la vida u otro contexto de la persona.*

### **Derechos de los participantes**

Usted tiene derecho a:

1. Recibir la información del estudio de forma clara;
2. Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
3. Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
4. Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
5. Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
6. Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
7. Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio;
8. El respeto de su anonimato (confidencialidad);
9. Que se respete su intimidad (privacidad);
10. Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
11. Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
12. Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;

### Manejo del material biológico recolectado

**NO APLICA**

### Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0963631046 que pertenece a *Sofía Caridad Ormaza Castro* o envíe un correo electrónico a [sofia.ormaza@ucuenca.edu.ec](mailto:sofia.ormaza@ucuenca.edu.ec)

**Consentimiento informado** *(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corrobora con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)*

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a participante

\_\_\_\_\_  
Firma del/a participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

Sofía Caridad Ormaza Castro

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Sofía Michelle Rubio Peralta

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. José Ortiz Segarra, presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: [jose.ortiz@ucuenca.edu.ec](mailto:jose.ortiz@ucuenca.edu.ec)

## Anexo D: Guía de preguntas, entrevista individual

**GUIA DE PREGUNTAS**

- ¿Coméntanos acerca de su experiencia laboral dentro de los proyectos/programas de procuración de derechos?
- ¿Cómo influye su trabajo en su estado de ánimo/desarrollo personal?
- ¿Qué considera un incentivo para continuar su trabajo?
- ¿Cómo es su relación con sus compañeros?
- ¿Cuál es la distribución de tareas dentro del proyecto?
- ¿cómo se da la comunicación entre el grupo y la dirección/municipio?
- coméntanos de las normas internas que existe en el proyecto
- ¿cómo se da la comunicación entre el grupo y la dirección/municipio?\_
- ¿Cómo se toman las decisiones dentro del proyecto?
- ¿Existe un código interno laboral del proyecto, o de la dirección?
- ¿Cómo previene el estrés en el trabajo?
- ¿Qué espacios existen para capacitar y sensibilizar sobre la salud personal y grupal?
- ¿En qué espacios cuida usted de sí mismo?
- ¿Qué actividades en su tiempo libre realiza para relajarse?
- ¿Qué emociones ha visto en el equipo de trabajo? y ¿cómo las manejan?
- ¿Qué espacios brinda la institución para la socialización y afianzamiento de lazos para su equipo?
- ¿Cuáles son los hábitos de cuidado personal y colectiva en su equipo?
- ¿Cuál es el potencial de su equipo?
- ¿Cuál es su aporte al equipo?
- ¿Qué cualidades destacaría de usted para el trabajo en equipo?



Anexo E: planificación del grupo focal

PLANIFICACIÓN	ACTIVIDADES	
<b>OBJETIVOS</b>	(Secuenciales de ejecutaron)	
consentimiento	firma	se explica el proceso, objetivos, y derechos a los participantes
presentación	este es mi amigo	se hacen parejas de manera que nadie esté con un compañero de proyecto, se les da 2 minutos para conversar entre sí, para posteriormente presentar a su compañero
<i>rompehielos</i>	espacio común	Se delimita el espacio que poco a poco se va reduciendo y el objetivo es que todos los participantes queden dentro del mismo.
<i>tema 1</i>	como cuidamos de los que cuidan	se conforman grupos por rol dentro de los proyectos, y se da un espacio de discusión, posteriormente se exponen las conjeturas en plenaria y se suma a la espina de pescado
<i>refrigerio</i>		
<i>tema 2</i>	momentos y espacios para prevenir el estrés	se conforman parejas que no sean compañeros dentro de los proyectos, y se da un espacio de discusión, posteriormente se exponen las conjeturas en plenaria y se suma a la espina de pescado
<i>rompehielos</i>	silla común	se reduce el número de sillas y el objetivo es trabajar en equipo para que nadie se quede sin asiento
<i>tema 3</i>	potencialidades del equipo	se conforman parejas por proyecto, y se da un espacio de discusión, posteriormente se exponen las conjeturas en plenaria y se suma a la espina de pescado
<i>cierre</i>	con que vine, con que me voy	cada uno de los participantes expresa sus ideas preconcebidas antes del taller y cómo cambiaron después del taller