



Riesgos psicosociales, burnout e inseguridad laboral en trabajadores migrantes de empresa privada en Guayaquil Ecuador

Psychosocial Risks, Burnout and Job Insecurity among Migrant Workers in a Private Company in Guayaquil, Ecuador

Riscos psicossociais, burnout e insegurança laboral em trabalhadores migrantes de empresa privada em Guayaquil, Equador

ARTÍCULO ORIGINAL



 **Carmen Delia Sánchez León**
cdsanchez@utpl.edu.ec

Luis Arturo Nolivos Arrata
lanolivos@utpl.edu.ec

Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:
<https://doi.org/10.33996/repsi.v9i23.224>

Recibido 26 de marzo 2026 / Aceptado 20 de abril 2026 / Publicado 5 de mayo 2026

RESUMEN

Los riesgos psicosociales, el burnout y la inseguridad laboral son factores clave para comprender la salud mental ocupacional en contextos de movilidad humana. El objetivo fue analizar las diferencias en los riesgos psicosociales, el burnout y la inseguridad laboral según la condición migratoria en trabajadores de una empresa privada de Guayaquil. Se empleó un enfoque cuantitativo, aplicado, diseño no experimental, transversal y alcance comparativo. La muestra conformada por 40 participantes. Se aplicó una encuesta que incluyó un cuestionario sociodemográfico-laboral, el Maslach Burnout Inventory-General Survey y escalas del Copenhagen Psychosocial Questionnaire III. Los resultados mostraron que los trabajadores extranjeros presentaron mayor exposición a demandas laborales altas e inseguridad laboral. La asociación entre condición migratoria e inseguridad del empleo fue significativa, $\chi^2(1, N = 40) = 10.00, p = .002, V = .50$; al igual que la inseguridad sobre condiciones laborales, $\chi^2(1, N = 40) = 11.72, p = .001, V = .54$. No se hallaron diferencias significativas en burnout. Se concluye que la condición migratoria se vincula con mayor inseguridad laboral percibida.

Palabras clave: Burnout; Inseguridad laboral; Migración laboral; Riesgos psicosociales; Salud ocupacional

ABSTRACT

Psychosocial risks, burnout, and job insecurity are key factors for understanding occupational mental health in contexts of human mobility. The objective was to analyze the differences in psychosocial risks, burnout, and job insecurity according to immigration status among workers at a private company in Guayaquil. A quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional, and comparative approach was used. The sample consisted of 40 participants. A survey was administered that included a sociodemographic-occupational questionnaire, the Maslach Burnout Inventory-General Survey, and scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire III. The results showed that foreign workers had greater exposure to high job demands and job insecurity. The association between immigration status and job insecurity was significant, $\chi^2(1, N = 40) = 10.00, p = .002, V = .50$. Similarly, insecurity regarding working conditions was also present, $\chi^2(1, N = 40) = 11.72, p = .001, V = .54$. No significant differences were found in burnout. It is concluded that migratory status is linked to greater perceived job insecurity.

Key words: Burnout; Job insecurity; Labor migration; Occupational health; Psychosocial risks

RESUMO

Riscos psicossociais, burnout e insegurança no trabalho são fatores-chave para a compreensão da saúde mental ocupacional em contextos de mobilidade humana. O objetivo deste estudo foi analisar as diferenças nos riscos psicossociais, burnout e insegurança no trabalho de acordo com o status migratório entre trabalhadores de uma empresa privada em Guayaquil. Utilizou-se uma abordagem quantitativa, aplicada, não experimental, transversal e comparativa. A amostra foi composta por 40 participantes. Foi aplicado um questionário sociodemográfico-ocupacional, o Inventário de Burnout de Maslach - Versão Geral e escalas do Questionário Psicossocial de Copenhagen III. Os resultados mostraram que os trabalhadores estrangeiros apresentaram maior exposição a altas demandas de trabalho e insegurança no trabalho. A associação entre status migratório e insegurança no trabalho foi significativa, $\chi^2(1, N = 40) = 10,00, p = 0,002, V = 0,50$. Da mesma forma, a insegurança em relação às condições de trabalho também estava presente, $\chi^2(1, N = 40) = 11,72, p = 0,001, V = 0,54$. Não foram encontradas diferenças significativas na síndrome de burnout. Conclui-se que o status migratório está associado a uma maior percepção de insegurança no trabalho.

Palavras-chave: Burnout; Insegurança laboral; Migração laboral; Riscos psicossociais; Saúde ocupacional

INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral contemporáneo, la salud mental y el bienestar de los trabajadores se han consolidado como prioridades dentro del campo de la salud ocupacional, especialmente en relación con los riesgos psicosociales. Stansfeld y Candy (2006) demostraron, mediante una revisión metaanalítica, que las condiciones psicosociales adversas del trabajo se asocian con problemas de salud mental, lo que refuerza la necesidad de analizar estos factores en escenarios organizacionales concretos. Estos riesgos se derivan de la organización del trabajo, las demandas cuantitativas, el ritmo de la tarea, la autonomía, el apoyo social y la inseguridad en el empleo, dimensiones que pueden afectar la calidad de vida, la satisfacción laboral y el desempeño institucional.

Además, organismos internacionales han advertido que los entornos laborales deben incorporar estrategias de promoción y protección de la salud mental, debido a la relación entre estrés crónico, ansiedad, depresión y deterioro funcional en el trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS] y Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). En consecuencia, estudiar los riesgos psicosociales no solo responde a un interés clínico u organizacional, sino también a una preocupación ética vinculada con el derecho a condiciones laborales dignas.

Desde una perspectiva teórica, los riesgos psicosociales han sido explicados por modelos que relacionan las exigencias del trabajo con los recursos disponibles para afrontarlas. Karasek (1979) propuso que la combinación de altas demandas y baja latitud de decisión incrementa la tensión mental, mientras que Siegrist (1996) sostuvo que el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa produce efectos nocivos para la salud.

Posteriormente, el modelo de demandas y recursos laborales integró estos aportes al señalar que las demandas sostenidas consumen energía y elevan el riesgo de agotamiento, mientras que los recursos laborales favorecen la motivación y disminuyen el impacto del estrés (Bakker y Demerouti, 2017). Esta perspectiva resulta pertinente para estudiar organizaciones privadas, donde los trabajadores pueden enfrentar altas exigencias productivas, presión temporal e incertidumbre contractual, pero no siempre disponen de apoyo institucional suficiente para reducir sus efectos.

Dentro de este marco, el burnout se ha estudiado como una respuesta al estrés laboral crónico no gestionado adecuadamente. La OMS (2019) lo reconoce como un fenómeno ocupacional caracterizado por agotamiento, distancia mental respecto del trabajo y disminución de la eficacia profesional. La literatura especializada ha señalado que el burnout no surge

de forma repentina, sino como resultado de una exposición prolongada a demandas excesivas, ambigüedad de rol, sobrecarga emocional o falta de recursos laborales (Maslach y Leiter, 2022).

En la misma línea, Bakker y de Vries (2021) explican que la autorregulación y la recuperación psicológica son procesos relevantes para prevenir la progresión del desgaste ocupacional. Asimismo, Bakker et al. (2002) ratificaron la validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en diferentes grupos ocupacionales, lo que sustenta su uso en investigaciones comparativas sobre agotamiento, cinismo y eficacia profesional.

Por otra parte, la inseguridad laboral se ha consolidado como un factor psicosocial clave en los mercados de trabajo contemporáneos. Esta se entiende como la percepción subjetiva de amenaza respecto a la continuidad del empleo o al deterioro de sus condiciones, por lo que no depende únicamente de la existencia objetiva de un contrato, sino también de la interpretación que el trabajador realiza sobre su estabilidad futura. De Cuyper y De Witte (2020) señalan que la empleabilidad percibida puede modular el efecto de la inseguridad laboral, especialmente en contextos de contratación temporal. A su vez, De Witte et al. (2021) revisaron estudios longitudinales y encontraron evidencia sólida sobre la asociación entre inseguridad laboral, salud y bienestar. Por tanto, la inseguridad laboral debe comprenderse

como un estresor crónico que puede anteceder a problemas psicosociales más complejos, incluido el burnout.

En escenarios de movilidad humana, la condición migratoria introduce una dimensión adicional de vulnerabilidad. Los trabajadores migrantes suelen enfrentar barreras vinculadas con la regularización documental, el acceso a redes de apoyo, el reconocimiento de credenciales, la discriminación y la segmentación del mercado laboral. Moyce y Schenker (2018) sostienen que los trabajadores inmigrantes presentan mayor exposición a condiciones ocupacionales adversas, jornadas extensas y riesgos para la salud en comparación con trabajadores no migrantes.

De manera complementaria, Hargreaves et al. (2019) encontraron, mediante revisión sistemática y metaanálisis, que los trabajadores migrantes internacionales registran resultados desfavorables en salud ocupacional, lesiones y morbilidad asociada al trabajo. Estas evidencias muestran que la migración laboral no constituye solo un cambio geográfico, sino un proceso que puede redefinir oportunidades, restricciones y exposición diferencial a riesgos.

En América Latina, los flujos migratorios recientes han reconfigurado las dinámicas de inserción laboral. Freier y Vera-Espinoza (2021) explican que la migración forzada en la región ha generado respuestas institucionales heterogéneas

y retos emergentes para la protección de derechos. A su vez, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2024) advierte que la movilidad humana se mantiene como un fenómeno global de alta relevancia social y económica.

En Ecuador, la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V, 2024) ha documentado la presencia sostenida de población venezolana y la necesidad de respuestas de integración. En este contexto, los entornos laborales privados constituyen espacios clave para observar cómo se manifiestan las desigualdades asociadas a la nacionalidad, la estabilidad contractual y las condiciones de trabajo. Además, la empresa privada representa un espacio de observación especialmente útil porque concentra procesos de selección, asignación de tareas, evaluación del desempeño y renovación contractual que pueden intensificar o mitigar la percepción de seguridad de los trabajadores.

La evidencia internacional permite anticipar que la población migrante podría presentar mayores niveles de inseguridad laboral y exposición a demandas psicosociales. Luo et al. (2016), en un estudio transversal con trabajadores migrantes en China, hallaron que el estrés ocupacional se relacionó con mayores niveles de burnout. Kulisz y Wontorczyk (2024)

también identificaron vínculos entre migración laboral, engagement y burnout, destacando que la seguridad del empleo puede influir en la experiencia psicológica del trabajador. Sin embargo, estos resultados no deben extrapolarse de manera automática al caso ecuatoriano, porque las condiciones organizacionales, el tamaño de las empresas, las redes sociales y los marcos regulatorios pueden modificar la expresión de los riesgos. Por ello, se requiere evidencia empírica local que analice simultáneamente riesgos psicosociales, burnout e inseguridad laboral según la condición migratoria.

La justificación del presente estudio se sustenta en tres argumentos. En primer lugar, la investigación sobre salud ocupacional en Ecuador aún dispone de evidencia limitada respecto a comparaciones entre trabajadores nacionales y extranjeros en empresas privadas. En segundo lugar, el análisis integrado de riesgos psicosociales, burnout e inseguridad laboral permite comprender si la condición migratoria se relaciona con vulnerabilidades inmediatas o con formas consolidadas de desgaste psicológico. Por último, los resultados pueden orientar decisiones preventivas en gestión humana, seguridad y salud ocupacional, especialmente en organizaciones con diversidad nacional. Por lo tanto, el objetivo del estudio fue analizar las diferencias en los riesgos psicosociales, el burnout y la inseguridad laboral

según la condición migratoria en trabajadores de una empresa privada de Guayaquil.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental, corte transversal y alcance comparativo. El enfoque cuantitativo fue pertinente porque permitió medir variables psicolaborales mediante instrumentos estandarizados y comparar resultados entre grupos definidos por la condición migratoria. El diseño no experimental respondió a la naturaleza del problema, dado que las variables se registraron tal como se presentaban en el entorno organizacional, sin manipulación de condiciones laborales ni asignación aleatoria de participantes. El corte transversal permitió recoger información en un único momento temporal, mientras que el alcance comparativo orientó el análisis hacia la identificación de diferencias y asociaciones entre trabajadores nacionales y extranjeros. Esta estructura metodológica es coherente con estudios de salud ocupacional que analizan factores psicosociales en contextos laborales reales y con restricciones operativas propias de organizaciones privadas, preservando criterios básicos de replicabilidad empírica y transparencia analítica del proceso.

El contexto de estudio correspondió a una empresa privada ubicada en Guayaquil, Ecuador. La población estuvo constituida por trabajadores vinculados laboralmente a la organización durante el periodo de recolección de datos. La muestra quedó conformada por 40 trabajadores, distribuidos equitativamente en dos grupos: nacionales ($n = 20$) y extranjeros ($n = 20$). Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, justificado por el acceso institucional disponible, la autorización de la empresa y la participación voluntaria de los trabajadores. Aunque este tipo de muestreo limita la generalización estadística de los hallazgos, resulta adecuado en estudios exploratorios y comparativos desarrollados en organizaciones específicas, donde el propósito principal es identificar patrones iniciales de asociación y generar evidencia contextualizada para futuras investigaciones con muestras más amplias.

Los criterios de inclusión fueron contar con contrato laboral vigente, tener al menos seis meses de antigüedad en la organización y aceptar voluntariamente la participación mediante consentimiento informado. Se excluyeron trabajadores en periodo de prueba, personas con licencia médica prolongada durante la recolección y trabajadores que no completaron los instrumentos de evaluación. La condición migratoria se operacionalizó a partir de la

nacionalidad reportada por los participantes, distinguiendo entre trabajadores nacionales y extranjeros. Esta clasificación permitió comparar grupos laborales expuestos al mismo contexto organizacional, pero con trayectorias sociales y condiciones de inserción potencialmente diferentes.

La técnica de recolección fue la encuesta. Se utilizó un protocolo compuesto por tres instrumentos. En primer lugar, se aplicó un cuestionario sociodemográfico y laboral elaborado ad hoc, orientado a registrar edad, sexo, nacionalidad, antigüedad laboral, horas de trabajo por día, tipo de contrato y percepción de situaciones de discriminación en el entorno laboral. En segundo lugar, se utilizó el Maslach Burnout Inventory-General Survey, instrumento que evalúa agotamiento, cinismo o despersonalización y eficacia profesional mediante 16 ítems con escala tipo Likert de siete puntos. Su uso se justificó por la evidencia de validez factorial en diferentes ocupaciones reportada por Bakker et al. (2002) y por la relevancia del burnout como fenómeno ocupacional reconocido por la OMS (2019).

En tercer lugar, se emplearon escalas seleccionadas del Copenhagen Psychosocial Questionnaire III, particularmente demandas cuantitativas, ritmo de trabajo, demandas emocionales e inseguridad laboral. El COPSQ

III es un instrumento ampliamente utilizado para medir factores psicosociales del trabajo; Burr et al. (2019) presentaron la versión internacional y Berthelsen et al. (2020) aportaron evidencia de confiabilidad y validez en una versión estándar, lo que respalda su pertinencia para estudios organizacionales.

Para la validez de contenido del protocolo se sustentó en la correspondencia entre los instrumentos seleccionados y las variables definidas en el objetivo de investigación. La confiabilidad se apoyó en estudios previos que reportan consistencia interna aceptable para las dimensiones del MBI-GS y del COPSQ III, con coeficientes generalmente superiores a .70 en contextos laborales (Bakker et al., 2002; Berthelsen et al., 2020; Burr et al., 2019). En el presente estudio, los instrumentos fueron aplicados siguiendo instrucciones estandarizadas, con el fin de reducir variaciones en la administración. Las respuestas fueron codificadas de acuerdo con las escalas originales y, para los análisis categóricos de riesgos psicosociales, se emplearon puntos de corte operativos que permitieron distinguir niveles altos de exposición.

El procedimiento inició con la solicitud de autorización institucional y la coordinación con responsables del área administrativa para definir horarios, espacios y condiciones de aplicación. Posteriormente, los trabajadores recibieron

información sobre los objetivos, el carácter voluntario de su participación, la confidencialidad de los datos y la posibilidad de retirarse sin consecuencias laborales. Una vez firmado el consentimiento informado, los instrumentos se aplicaron de manera individual en formato físico o digital, durante horarios coordinados con la organización para no interferir con las actividades productivas. Los datos fueron registrados en una base anónima y se verificó la consistencia de las respuestas antes del análisis. No se recogieron nombres, documentos de identidad ni información que permitiera identificar individualmente a los participantes.

El análisis de la información se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial. Para las variables cuantitativas se calcularon medias y desviaciones estándar, mientras que para las variables categóricas se obtuvieron frecuencias y porcentajes. Para comparar las dimensiones de burnout entre trabajadores nacionales y extranjeros se aplicó la prueba t de Student para muestras independientes. Para analizar la asociación entre condición migratoria e inseguridad laboral se empleó la prueba de chi-cuadrado de independencia, acompañada del coeficiente V de Cramer como medida del tamaño del efecto. El nivel de significancia se estableció en $p < .05$. El procesamiento de datos se realizó con IBM SPSS Statistics, versión 25, y los resultados se

organizaron de acuerdo con la secuencia de las variables planteadas en el objetivo del estudio.

Las consideraciones éticas se orientaron por los principios de autonomía, confidencialidad, anonimato, beneficencia y no maleficencia. Debido a que se trató de un estudio sin intervención, con riesgo mínimo y basado en autoinforme, no se requirió aprobación formal de un comité de ética externo; sin embargo, se cumplió con los lineamientos institucionales aplicables y con el consentimiento informado de cada participante. La información se utilizó exclusivamente con fines académicos. No se empleó inteligencia artificial generativa para producir, alterar o fabricar datos; el análisis estadístico se basó en la información recogida mediante los instrumentos descritos.

RESULTADOS

Los resultados se presentan de manera ordenada según las variables del estudio: características sociodemográficas, dimensiones de burnout, exposición a exigencias laborales e inseguridad laboral. Esta organización permite responder al objetivo de analizar las diferencias en riesgos psicosociales, burnout e inseguridad laboral según la condición migratoria en trabajadores de una empresa privada de Guayaquil. Las tablas se numeran de forma consecutiva, se anuncian en el texto y se ubican cerca de su

primera mención, conforme a las normas de presentación académica.

Características sociodemográficas y laborales de la muestra

La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, distribuidos equitativamente entre nacionales (50%) y extranjeros (50%). En el grupo nacional predominó el sexo masculino, con 16 participantes, equivalente al 80.0%; en el grupo extranjero también predominó el sexo masculino, aunque en menor proporción, con 11 participantes, equivalente al 55.0%. La edad media de los trabajadores nacionales fue de 35.50

años, mientras que la de los trabajadores extranjeros fue de 33.75 años. Las jornadas laborales promedio fueron similares en ambos grupos, con 9.35 horas diarias en nacionales y 9.40 horas en extranjeros.

Respecto a la percepción de discriminación, el 15.0% de los nacionales y el 25.0% de los extranjeros señalaron haber sido testigos de situaciones discriminatorias en el entorno laboral. Estos datos, presentados en la Tabla 1, muestran grupos comparables en tamaño y jornada laboral, aunque con diferencias descriptivas en sexo y percepción de discriminación.

Tabla 1. Características sociodemográficas principales de la muestra (N = 40).

Variable	Nacionales (n = 20)	Extranjeros (n = 20)
Edad, M	35.50	33.75
Horas de trabajo por día, M	9.35	9.40
Sexo masculino, n (%)	16 (80.0)	11 (55.0)
Testigo de discriminación, n (%)	3 (15.0)	5 (25.0)

Nota. M = media.

Comparación de dimensiones de burnout según condición migratoria

Para examinar las diferencias en burnout se aplicaron pruebas t de Student para muestras independientes. Como se observa en la Tabla 2, no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en agotamiento emocional, $t(38) = 1.23$, $p = .226$, $d = .39$; realización personal, $t(38) = 1.39$, $p = .173$, $d = .45$; ni despersonalización, $t(38) = -1.08$, $p = .287$, $d = .34$.

En términos descriptivos, los trabajadores nacionales registraron medias más altas en agotamiento emocional y realización personal, mientras que los trabajadores extranjeros presentaron una media mayor en despersonalización. No obstante, estas diferencias no alcanzaron significación estadística, por lo que no se puede afirmar que la condición migratoria se asocie con niveles diferenciados de burnout en la muestra analizada.

Tabla 2. Comparación de dimensiones de burnout según condición migratoria.

Dimensión	Nacionales M (DE)	Extranjeros M (DE)	t(38)	p	d
Agotamiento emocional	9.20 (6.09)	7.05 (5.03)	1.23	.226	.39
Realización personal	29.90 (8.01)	27.00 (4.98)	1.39	.173	.45
Despersonalización	1.50 (2.54)	2.95 (5.37)	-1.08	.287	.34

Nota. DE = desviación estándar; d = tamaño del efecto de Cohen.

Exigencias laborales y exposición a riesgo alto

El análisis de exigencias laborales mostró que los trabajadores extranjeros reportaron porcentajes más elevados de riesgo alto en las dimensiones evaluadas. En demandas cuantitativas, el 90.0% de extranjeros y el 80.0% de nacionales se ubicaron en nivel alto. En tiempo y ritmo de trabajo, la diferencia fue mayor, con 90.0% de extranjeros frente a 60.0% de nacionales. En

demandas emocionales, el 80.0% de extranjeros y el 60.0% de nacionales reportaron riesgo alto. Tal como se presenta en la Tabla 3, las diferencias descriptivas sugieren que los trabajadores extranjeros podrían estar expuestos a condiciones de mayor presión laboral, especialmente en la velocidad y ritmo de ejecución de las tareas.

Tabla 3. Porcentaje de riesgo alto en exigencias laborales según condición migratoria.

Dimensión	Nacionales (%)	Extranjeros (%)
Demandas cuantitativas	80.0	90.0
Tiempo y ritmo de trabajo	60.0	90.0
Demandas emocionales	60.0	80.0

Nota. El riesgo alto se definió según los puntos de corte operativos del COPSOQ III utilizados en el estudio.

Asociación entre condición migratoria e inseguridad laboral

La inseguridad laboral presentó las diferencias más relevantes del estudio. En la dimensión inseguridad del empleo, el 60.0% de trabajadores nacionales se ubicó en riesgo alto, frente al 100.0% de trabajadores extranjeros. La prueba chi-cuadrado evidenció una asociación estadísticamente significativa entre condición migratoria e inseguridad del empleo, $\chi^2(1, N = 40) = 10.00$, $p = .002$, con un

tamaño del efecto elevado, $V = .50$. En inseguridad sobre condiciones laborales, el 40.0% de trabajadores nacionales reportó riesgo alto, en contraste con el 90.0% de trabajadores extranjeros. Esta asociación también fue significativa, $\chi^2(1, N = 40) = 11.72$, $p = .001$, $V = .54$. La Tabla 4 muestra que la condición migratoria se relacionó de manera consistente con la percepción de inestabilidad, tanto respecto a la continuidad del empleo como respecto a las condiciones laborales.

Tabla 4. Asociación entre condición migratoria e inseguridad laboral.

Dimensión	Nacionales n (%)	Extranjeros n (%)	$\chi^2(1)$	p	V
Inseguridad del empleo	12 (60.0)	20 (100.0)	10.00	.002	.50
Inseguridad en condiciones laborales	8 (40.0)	18 (90.0)	11.72	.001	.54

Nota. N = 40. V = V de Cramer.

En síntesis, los resultados evidencian que la condición migratoria se asoció principalmente con indicadores de inseguridad laboral y con mayores porcentajes descriptivos de exposición a exigencias laborales altas. Sin embargo, no se identificaron diferencias significativas en las dimensiones del burnout. Este patrón sugiere que la inseguridad laboral puede constituir una expresión temprana de vulnerabilidad psicosocial en trabajadores extranjeros, incluso antes de que se observen diferencias estadísticamente detectables en agotamiento, despersonalización o realización personal.

Discusión

El estudio orientado al análisis de las diferencias en los riesgos psicosociales, el burnout y la inseguridad laboral según la condición migratoria en trabajadores de una empresa privada de Guayaquil. Los resultados muestran un patrón diferenciado: la condición migratoria se asoció significativamente con mayor inseguridad laboral, pero no con diferencias estadísticamente significativas en burnout. Esta distinción es relevante porque permite comprender que la vulnerabilidad psicosocial no siempre

se expresa de manera simultánea en todos los indicadores. En otras palabras, la inseguridad percibida sobre el empleo y las condiciones laborales puede aparecer como una señal inicial de riesgo antes de que se consoliden manifestaciones de desgaste ocupacional crónico.

La mayor inseguridad laboral observada en trabajadores extranjeros coincide con la literatura que describe la inserción laboral migrante como un proceso frecuentemente marcado por precariedad, segmentación y menor protección. Moyce y Schenker (2018) sostienen que los trabajadores migrantes se concentran en ocupaciones de mayor exposición y menor poder de negociación, mientras que Hargreaves et al. (2019) evidencian que este grupo presenta resultados ocupacionales desfavorables en diferentes países. En el presente estudio, el 100% de los trabajadores extranjeros reportó inseguridad del empleo en nivel alto y el 90% inseguridad en condiciones laborales. Esta magnitud refuerza la interpretación de que la migración no opera únicamente como variable demográfica, sino como condición social que puede afectar la percepción de estabilidad y seguridad en la organización.

Estos hallazgos también son coherentes con los planteamientos sobre inseguridad laboral como estresor crónico. De Witte et al. (2021) indican que la inseguridad laboral mantiene asociaciones longitudinales con deterioro de salud y bienestar, mientras que De Cuyper y De Witte (2020) subrayan que la empleabilidad percibida puede modificar sus efectos. En trabajadores migrantes, la percepción de alternativas laborales puede estar limitada por factores administrativos, redes de apoyo reducidas o desconocimiento del mercado local. Por ello, la inseguridad laboral observada en el grupo extranjero podría expresar no solo preocupación por perder el empleo, sino también temor a no recuperar rápidamente una posición equivalente en caso de desvinculación.

Desde el modelo demandas-control, Karasek (1979) permite interpretar que la exposición a altas demandas, cuando se acompaña de bajo control o escasa capacidad de decisión, incrementa la tensión psicológica. En este estudio, los trabajadores extranjeros presentaron porcentajes más altos de riesgo en demandas cuantitativas, tiempo y ritmo de trabajo, y demandas emocionales. Aunque no se midió directamente la autonomía, la combinación entre mayor presión laboral e inseguridad contractual sugiere un escenario de vulnerabilidad.

De manera complementaria, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996) ayuda a explicar que la percepción de aportar

esfuerzo sin recibir estabilidad, reconocimiento o garantías suficientes puede producir malestar acumulativo. Ambas teorías permiten comprender por qué la inseguridad laboral debe ser considerada un componente central de la prevención psicosocial.

La ausencia de diferencias significativas en burnout requiere una lectura cuidadosa. Aunque los trabajadores extranjeros mostraron mayor inseguridad laboral y mayor exposición descriptiva a exigencias altas, esto no se tradujo en diferencias estadísticamente significativas en agotamiento, despersonalización o realización personal. Desde el modelo de demandas y recursos laborales, Bakker y Demerouti (2017) sostienen que el burnout emerge cuando las demandas exceden de manera sostenida los recursos disponibles.

En consecuencia, es posible que la exposición observada aún no haya alcanzado la duración o intensidad suficiente para diferenciar el desgaste ocupacional entre grupos. También es posible que existan recursos no evaluados, como apoyo entre compañeros, expectativas de mejora, estrategias de afrontamiento o redes familiares, que amortigüen temporalmente el impacto de la inseguridad.

La evidencia de Luo et al. (2016) resulta útil para contrastar este resultado. En una muestra amplia de trabajadores migrantes en China, los autores encontraron asociación entre estrés ocupacional y burnout. La diferencia con el presente estudio podría explicarse por el tamaño muestral, las características

sectoriales, la duración de la exposición y el contexto sociolaboral. Mientras el estudio de Luo et al. (2016) tuvo una muestra considerable y mayor capacidad estadística, esta investigación trabajó con 40 participantes, lo cual reduce la potencia para detectar diferencias pequeñas o moderadas. Por tanto, la no significación estadística no debe interpretarse como ausencia definitiva de relación, sino como un hallazgo preliminar que requiere confirmación mediante diseños más robustos.

La interpretación anterior se refuerza con la literatura sobre burnout. Maslach y Leiter (2022) señalan que el burnout implica un deterioro progresivo de la relación entre la persona y su trabajo, no una reacción puntual ante una demanda específica. Bakker y de Vries (2021) añaden que los procesos de autorregulación y recuperación son esenciales para comprender por qué algunos trabajadores expuestos a condiciones exigentes no desarrollan agotamiento inmediato. En este sentido, el resultado del estudio puede indicar que la inseguridad laboral actúa como una alerta temprana, pero que el burnout dependería de la persistencia temporal de las condiciones adversas y de la disponibilidad de recursos personales y organizacionales.

Los instrumentos utilizados también permiten ubicar los hallazgos dentro de una tradición de medición consolidada. El MBI-GS ha mostrado validez factorial para evaluar agotamiento, cinismo y eficacia

profesional en ocupaciones diversas (Bakker et al., 2002). A su vez, el COPSOQ III ha sido desarrollado para medir múltiples dimensiones del ambiente psicosocial de trabajo (Burr et al., 2019), con evidencias de validez y confiabilidad en versiones nacionales como la reportada por Berthelsen et al. (2020). La combinación de ambos instrumentos fue pertinente porque permitió distinguir entre riesgos laborales percibidos e indicadores de desgaste psicológico, evitando reducir el análisis del bienestar laboral a una sola variable.

Las implicaciones prácticas son relevantes para la gestión organizacional. La empresa privada estudiada debería considerar la inseguridad laboral como un indicador preventivo de vulnerabilidad, particularmente en trabajadores extranjeros. Esto implica fortalecer la comunicación sobre condiciones contractuales, clarificar derechos y responsabilidades, promover canales de consulta confidenciales, monitorear riesgos psicosociales y prevenir prácticas discriminatorias.

Asimismo, la organización puede implementar medidas de inducción intercultural, acompañamiento psicosocial y evaluación periódica de demandas laborales, especialmente en áreas con alta presión temporal. Estas acciones son consistentes con la recomendación de la OMS y la OIT (2022) de integrar la salud mental en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, no como respuesta aislada ante crisis individuales, sino como parte de una gestión

preventiva y sistemática. En empresas con diversidad migratoria, esta orientación permite reducir ambigüedades, fortalecer la confianza institucional y disminuir barreras de acceso a información laboral. La finalidad no debe limitarse a reducir síntomas individuales, sino a modificar condiciones organizacionales que generan incertidumbre.

Desde el punto de vista teórico, el estudio aporta evidencia contextual sobre la necesidad de analizar conjuntamente migración, inseguridad laboral y burnout. Los resultados sugieren que la condición migratoria podría actuar como factor asociado a la percepción de inseguridad, mientras que el burnout podría depender de procesos mediadores o moderadores no evaluados. Este planteamiento abre posibilidades para modelos explicativos que incluyan apoyo social, empleabilidad percibida, discriminación, antigüedad, situación documental y recursos organizacionales. En este sentido, la investigación contribuye a diferenciar entre exposición psicosocial, percepción de amenaza laboral y desgaste ocupacional consolidado, aspecto necesario para diseñar modelos preventivos sensibles al contexto migratorio ecuatoriano.

No obstante, el estudio presenta limitaciones. En primer lugar, el tamaño reducido de la muestra limita la generalización de los hallazgos y disminuye la potencia estadística. En segundo lugar, el muestreo por conveniencia puede introducir sesgos de

selección, debido a que participaron trabajadores accesibles y disponibles. En tercer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales o determinar si la inseguridad laboral antecede efectivamente al burnout. En cuarto lugar, las medidas de autoinforme pueden verse afectadas por deseabilidad social, temor organizacional o estilos de respuesta. Finalmente, no se incluyeron variables potencialmente explicativas, como apoyo social, situación migratoria regular, ingresos, carga familiar, clima organizacional o experiencias directas de discriminación.

El apartado permite cerrar señalando que la condición migratoria se relacionó de forma clara con la inseguridad laboral, pero no con diferencias significativas en burnout. Este resultado no contradice la literatura internacional; más bien sugiere que el deterioro ocupacional puede desarrollarse por etapas y que la inseguridad constituye una señal temprana de riesgo. Por ello, la intervención preventiva debe adelantarse a la aparición de síntomas intensos de agotamiento y debe orientarse a reducir incertidumbre, desigualdad y exposición sostenida a demandas laborales elevadas. En contextos de movilidad humana, la salud ocupacional requiere incorporar una perspectiva inclusiva que reconozca las condiciones particulares de los trabajadores migrantes sin estigmatizarlos ni asumir vulnerabilidad homogénea.

CONCLUSIONES

A partir de los análisis realizados, se concluye que la condición migratoria se asocia con mayores niveles de inseguridad laboral percibida, especialmente en la continuidad del empleo y en las condiciones laborales. Sin embargo, no se evidenciaron diferencias significativas en las dimensiones del burnout entre trabajadores nacionales y extranjeros. Este hallazgo permite reconocer que la vulnerabilidad laboral puede manifestarse inicialmente como incertidumbre contractual y organizacional, sin traducirse de forma inmediata en agotamiento, despersonalización o menor realización personal. En consecuencia, la inseguridad laboral debe ser considerada un indicador preventivo relevante para la gestión de riesgos psicosociales en organizaciones con presencia de trabajadores migrantes.

Las futuras investigaciones deberían ampliar el tamaño muestral, incorporar empresas de distintos sectores productivos y aplicar diseños longitudinales que permitan observar la evolución temporal entre inseguridad laboral, demandas psicosociales y burnout. También resulta pertinente incluir variables mediadoras y moderadoras, como apoyo social, clima organizacional, situación migratoria, empleabilidad percibida, discriminación y estrategias de afrontamiento, con el propósito de comprender mejor los mecanismos que explican la relación entre migración y salud mental laboral.

El estudio aporta evidencia inicial en el contexto ecuatoriano y ofrece una base para diseñar intervenciones organizacionales orientadas a la equidad, la estabilidad y la prevención del desgaste ocupacional. Promover entornos laborales inclusivos no solo protege la salud de trabajadores nacionales y extranjeros, sino que fortalece la sostenibilidad social y productiva de las organizaciones. En definitiva, la gestión preventiva de los riesgos psicosociales debe reconocer que la diversidad migratoria no constituye un problema en sí mismo; el verdadero desafío se encuentra en eliminar condiciones de incertidumbre, inequidad y desprotección que pueden afectar el bienestar laboral y la cohesión organizacional.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: An Internet study. *Anxiety, Stress, & Coping*, 15(3), 245–260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>

- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk management in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3179. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2020). Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical perspective. *Career Development International*, 25(2), 172–187. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2018-0214>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2021). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 56(3), 175–192. <https://doi.org/10.1080/00050067.2021.1909700>
- Freier, L. F., & Vera-Espinoza, M. (2021). Forced migration in Latin America and the Caribbean: Regional responses and emerging challenges. *Migration Studies*, 9(4), 1345–1363. <https://doi.org/10.1093/migration/mnab020>
- Hargreaves, S., Rustage, K., Nellums, L. B., McAlpine, A., Pocock, N., Devakumar, D., Aldridge, R. W., Abubakar, I., Kristensen, K. L., Himmels, J. W., Friedland, J. S., & Zimmerman, C. (2019). Occupational health outcomes among international migrant workers: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Global Health*, 7(7), e872–e882. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(19\)30204-9](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(19)30204-9)
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kulisz, M., & Wontorczyk, A. (2024). Work engagement and burnout among labour migrants. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 37(4), 433–451. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02434>
- Luo, H., Yang, H., Xu, X., Yun, L., Chen, R., Chen, Y., Xu, L., Liu, J., Liu, L., Liang, H., Zhuang, Y., Hong, L., Chen, L., Yang, J., & Tang, H. (2016). Relationship between occupational stress and job burnout among rural-to-urban migrant workers in Dongguan, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 6(8), e012597. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-012597>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press. <https://www.hup.harvard.edu/books/9780674251014>
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual Review of Public Health*, 39, 351–365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2024). *World migration report 2024*. <https://worldmigrationreport.iom.int>
- Organización Mundial de la Salud. (2019, 28 de mayo). Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Organización Mundial de la Salud, & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela. (2024). Ecuador. <https://www.r4v.info/en/ecuador>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health: A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>