UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA ECUADOR

POSGRADOS

Maestría en

PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, CAMBIO E INNOVACIÓN

RPC-SO-05-NO.156-2021

Opción de Titulación:

Artículos profesionales de alto nivel

Tema:

Percepción de la precariedad laboral de los profesionales de la psicología empleados en el sector educativo privado del norte de Guayaquil, año 2022

Autor(es)

Sergio Enrique Quintana Suárez

Director:

Diana Carolina Zúñiga Ortega

GUAYAQUIL – Ecuador

2022

Autor(es):

Sergio Enrique Quintana Suárez
Psicólogo
Candidato a Magíster en Psicología con Mención en Gestión del Talento Humano, Cambio en Innovación por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Guayaquil.
sergioquintanadante@hotmail.com

Dirigido por:

Diana Carolina Zúñiga Ortega
Licenciada en Psicología del Trabajo
Magister en Desarrollo de la Inteligencia y la Educación
dzuniga@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

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

DERECHOS RESERVADOS
2022 © Universidad Politécnica Salesiana.
GUAYAQUIL– ECUADOR – SUDAMÉRICA
Sergio Enrique Quintana Suárez
PERCEPCIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA PSICOLOGÍA, EMPLEADOS EN EL SECTOR EDUCATIVO PRIVADO DEL NORTE DE GUAYAQUIL, AÑO 2022

Dedicatoria

Este trabajo es fruto de la inspiración de mis padres, hermanos y familiares, quienes me han acompañado a lo largo de formación profesional.

Agradecimiento

Es para mí un honor hacer extensivo el agradecimiento primero a Dios por guiar cada uno de mis pasos, seguido de mi señora madre Yesenia Suárez, mujer aguerrida que me ha enseñado a luchar por mis sueños con amor y humildad; mi señor padre Enrique Quintana por el sacrificio constante por sacarnos adelante como familia; mi hermana Selena Quintana por la confianza que deposita en mí; al ángel que guía e inspira cada uno de mis pasos, mi hermano José Gregorio Quintana.

A mi tía Adela Suárez y mis primos, quienes ha sido un ejemplo de constancia y perseverancia, brindándome las palabras adecuadas en mis intentos por rendirme.

De igual manera, a Pedro Domenech y Anabella Avilés, amigos entrañables que brindaron su apoyo en este último paso para la obtención del título de Máster.

Finalmente, pero no menos importante, a cada uno de los docentes que fueron partícipes en el programa. Un agradecimiento especial a mi tutora de tesis Carolina Zúñiga, quien se mostró predispuesta desde el inicio a guiarme en este escalón final para la obtención del título.

Tabla de Contenido

Dedicatoria 3

Agradecimiento 4

Resumen 8

Abstract 9

1. Introducción 10

2. Determinación del Problema 12

Objetivos 13

Objetivo General 13

Objetivos Específicos 13

3. Marco teórico referencial 15

Trabajo y empleo: descriptores generales 15

Condiciones de trabajo: aspectos esenciales 18

Precariedad Laboral: Características e influencia 23

4. Materiales y metodología 28

Supuestos. 28

Enfoque / Alcance 28

Encuadre 29

Método 30

Población y Muestra 30

Criterios de Inclusión y Exclusión 31

Instrumentos. 31

Entrevista 31

Grupo de enfoque 31

Consideraciones Éticas. 32

5. Resultados y discusión..... 33

Procedimiento para recolectar información.....33

Análisis de la información 34

Resultados de las entrevistas. 35

Resultados de los grupos focales 40

Discusión 46

6. Conclusiones..... 50

Recomendaciones 51

7.Referencias 52

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Condiciones de Trabajo 18

Gráfico 2. Categorías para el proceso de construcción del concepto "Precariedad Laboral".....34

Gráfico 3. Priorización de Condiciones de Trabajo..... 41

Índice de Tablas

Tabla 1. Supuestos de la Investigación 28

Tabla 2. Muestra de la Investigación 31

Tabla 3. Criterios de Inclusión y Exclusión 31

Tabla 4. Detalle de subcategorías para la construcción del concepto "Precariedad Laboral".....45

PerCePCióN de la PreCariedad LaBoral de los ProfesioNales de la PsiColoGía empleados eN el SeCTor EduCaTiVo PriVado del NorTe de GuayaQuil

AuTor(es):

SerGio eNriQue QuiNTaNa Suárez

ResumeN

El presente trabajo de titulación aborda el tema “Percepción de la Precariedad Laboral de los Profesionales de la Psicología empleados en el Sector Educativo Privado del Norte de Guayaquil, año 2022”. Se basó en un enfoque cualitativo, de alcance fenomenológico y de corte transversal, enfocada en las áreas de conocimiento de la administración de recursos humanos y la gestión de talento humano. Cuyo objetivo fue describir la percepción de la precariedad laboral de los profesionales de la psicología empleados en el Sector Educativo Privado del Norte de Guayaquil.; identificando las características que se le atribuyen a las condiciones de trabajo por medio de una categorización de dimensiones laborales que los participantes asocian con la idea de precariedad, obteniendo como resultado el significado de precariedad laboral. Los instrumentos para recolectar la información fueron la entrevista y grupos focales, con un total de 14 participantes. En los resultados obtenidos, se evidencia la concepción difusa de significado de trabajo y empleo; la importancia de las condiciones de trabajo como el bienestar, capacitaciones, oportunidades de desarrollo, remuneración y seguridad, sobre otras que no dejan de ser importantes, tales como, la carga de trabajo, tiempo, incentivos, seguridad y estabilidad. La conclusiones y recomendaciones están orientadas hacia el planteamiento de lineamientos de seguimiento y control de procesos encargados de generar bienestar en los psicólogos por parte los departamentos de Talento Humano en las unidades educativas.

Palabras clave:

Precariedad laboral, condiciones de trabajo, trabajo, empleo, bienestar.

AbstraCt

This paper is entitled “Perception of precariousness work of psychology workers in a private high school located in the north of Guayaquil, in 2022. This study is based on qualitative research method and the principal knowledge areas were human resources and management talent. This research focuses on describe what psychologist think about precariousness work and identify the main characteristics who workers attribute in working conditions through the categorization of work dimensions. Using a focus group and an one-on-one interview, We interviewed 14 workers. According to the results obtained, we can evidence the fuzzy concepts about what means work and employment; also the importance of work conditions, labor wellbeing, development opportunities, salaries, employee trainings, managing benefits and labor security. The conclusions and recommendations are based on the proposal of guidelines for the follow-up and control of processes in charge of generating well-being in the psychologists by the Human Resources departments in the high schools.

Keywords:

Precariousness work , working conditions, worked, job, wellness.

1. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de información sobre la precariedad laboral en Ecuador resulta una tarea difícil para aquellos investigadores, quienes se interesan en averiguar datos relevantes que despejen sus dudas sobre esta realidad. La carencia de dicha información está ligada a la ausencia de indicadores que permitan plantear mejoras que beneficien a los trabajadores por parte de aquellas entidades estatales encargadas de las políticas públicas en esta área.

La precariedad laboral debe intentar ser contrarrestada y se muestra por la incertidumbre, la frustración, la discrepancia que esta provoca y puede ocasionar daños en los trabajadores, en su crecimiento y construcción de planes de vida a largo plazo, visto desde la autonomía o involucrar a familiares (Guadarrama *et al.* 2012. p.235). Por su parte, Julián (2017) afirma que el alcance de la precariedad laboral en América Latina esta determinada por los siguientes aspectos:

> a) Los cambios en la matriz socioproductiva junto con una aparente permeabilidad e internalización de los debates de las ciencias y los estudios del trabajo proveniente de Europa; b) un nuevo escenario de simbolización del trabajo y flexibilización de las relaciones del empleo, también por, c) una reivindicación y nueva connotación acerca de los procesos constitutivos de resistencias, colectividades y movilización en el y desde el espacio de trabajo (p. 31).

Basado en lo antes mencionado, se plantearon los siguientes supuestos: los psicólogos identifican diferencia entre lo que se concibe como empleo y trabajo, emplean características acertadas a la condición de un trabajo

adecuado y empleo adecuado, atribuyen características precarias a las condiciones de trabajo, asocian la precariedad laboral con la inestabilidad, insuficiencia de ingresos, inseguridad; y a pesar de que existen condiciones laborales precarias no atribuyen un significado negativo para estas condiciones pues las condiciones laborales precarias son determinantes para alcanzar un significado positivo en su trabajo.

2. DeTermiNaCióN del PrOBlema

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad aportar con información desde la percepción de la precariedad laboral de los psicólogos del sector educativo privado del norte de Guayaquil, misma que, servirá como herramienta para invitar a las instituciones gubernamentales encargadas a reconstruir las formas de analizar el empleo, desempleo y subempleo, ya que, existen dimensiones que no están siendo analizadas a profundidad y omitiendo aspectos laborales, sociales y económicos representativos para una mirada integradora.

Se pretende conocer desde un enfoque multidimensional de la precariedad laboral, qué dimensiones son relevantes en la descripción de la precariedad laboral, el significado y cómo se ha interiorizado ciertas formas de trabajo en condiciones precarias, que generan un estado negativo de los trabajadores/as.

Cabe mencionar que las entidades educativas del sector norte de Guayaquil, poseen en sus nóminas de empleados a psicólogos de perfil general, clínico, educativo, social u organizacional; dicha realidad laboral guarda estrecha relación con las dimensiones de la precariedad laboral (Blanco y Julián, 2019). A causa de esto, los psicólogos se han visto obligados a insertarse laboralmente en espacios poco o nada relacionado a su perfil profesional, con un salario poco acorde a sus funciones, con sentimientos de insatisfacción e inestabilidad y con condiciones de trabajo poco positivas (Rosales et al., 2017).

La investigación tiene un interés en desarrollo de campo abierto, con una población infinita, es decir, que se desconoce el número exacto de personas en esta condición y es difícil de determinar debido a la cantidad de elementos (López, 2022, p.7); este es el caso de los Psicólogos del sector educativo del norte de Guayaquil, de quienes solo se tomará una muestra representativa para la investigación.

La investigación fue viable y factible, ya que, se cuento con una población delimitada e identificada para llevar a cabo el proceso de investigación cualitativa, el cual se desarrollará durante los meses Julio – Noviembre del 2022. Uno de los más grandes retos para brindar información confiable, es que, al aplicar las herramientas como entrevistas y grupos focales, los participantes lograron responder con total sinceridad y responsabilidad y posterior a esto el análisis objetivo por parte del investigador a la luz de la teoría.

Objetivos

Objetivo General

Describir la percepción de la precariedad laboral de los profesionales de la psicología empleados en el Sector Educativo Privado del Norte de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- Identificar las características que le atribuyen a las condiciones de trabajo los profesionales de la psicología empleados en el Sector Educativo Privado del Norte de Guayaquil.
- Establecer las dimensiones laborales que los psicólogos asocian con la idea de precariedad laboral.

- Construir el significado precariedad laboral para los profesionales de la psicología empleados en el Sector Educativo Privado del Norte de Guayaquil.

3. Marco teórico referencial

Trabajo y empleo: descriptores generales

La precariedad laboral no es un fenómeno enteramente nuevo, sin embargo, con el paso del tiempo y las condiciones económicas actuales, se ha vuelto más evidente. Según De Castro (2019) este fenómeno está vinculado a una profunda transformación en este nuevo contexto global debido a la emergencia de las nuevas formas de regulación del trabajo y de nuevas políticas públicas en materia económica y social. La incertidumbre ha invadido a las organizaciones, sacando a relucir las carencias de estrategias para enfrentar el impacto a nivel económico, laboral y social inestable (Lemos & Lascano, 2022).

La Organización Internacional del Trabajo (2004) define al trabajo como "el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos". En la realidad ecuatoriana, se considera trabajo a las actividades que realiza una persona, cuya finalidad es la producción de bienes o servicios para una persona que los haya solicitado o para beneficio personal, sin distinción de sexo (Castillo, 2014).

En la caracterización del trabajo, es necesario señalar las condiciones que hace a un trabajo precario o no. En este caso, al realizar la pregunta ¿Qué es un trabajo decente?, la OIT indica que es aquel que brinda a las personas seguridad, protección, integración, es decir, poder insertarse a un empleo productivo con libertad y oportunidad de desarrollo, organizado y con

participación activa (Organización Internacional del Trabajo, 2022). El objetivo de la OIT guarda relación con algunas condiciones de trabajo que de alguna manera generan satisfacción en las necesidades básicas, aportando bienestar y salud ocupacional en el trabajador (Abrajan *et al*., 2009).

El trabajo decente no es solo intentar satisfacer necesidades básicas con un buen ingreso, sino que, el que promueve igualdades de condiciones y oportunidades, estabilidad y seguridad laboral, sin importar el tipo de contrato con que se haya establecido la relación de dependencia (Montoya-Agudelo, *et al*., 2021). Los aspectos políticos y económicos del trabajo deben garantizar la igualdad en condiciones de trabajo, promoviendo la salud del trabajador y por ende la prevención de riesgo psicosociales (Sáez, 2021).

El trabajo precario hace referencia a un trabajo cuyas condiciones laborales son inestables, inciertas, impredecibles e inseguras, con salarios indignos, que no brindan protección social y limitan el acceso a los derechos esenciales (Organización Internacional del Trabajo, 2012, p.3). Para Olmedo (2018) “el empleo global ha mantenido una relativa estabilidad […] el empleo adecuado ha tenido una disminución a partir de diciembre del 2014 pero el subempleo ha tenido un crecimiento desde el año 2012, que se acentúa en diciembre del 2015” (p.1). Las condiciones de un trabajo precario, hace evidente la necesidad de acciones de mejora integral, con aportes para alcanzar el empleo pleno y equitativo, que sumen fuerzas las entidades reguladoras desde el sector económica, político, fiscal y social (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Por otra parte, el empleo según la Organización Internacional del Trabajo (2004) es todo aquel “trabajo efectuado a cambio de pago (salario,

sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente – asalariado o independiente – autoempleo)". Según el INEC un empleo adecuado hace referencia a las "personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales" (p 8).

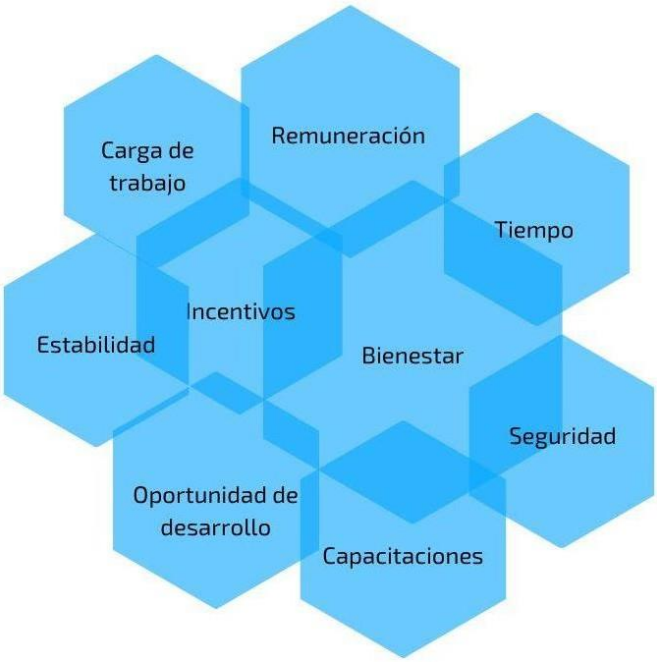
Sin embargo, no todos los contextos se prestan para ofrecer las condiciones de empleo y hay quienes trabajan en el escenario de subempleo, aquellos que, aun con la posibilidad de dedicar más tiempo en el trabajo para satisfacer sus necesidades básicas, reciben un pago monetario menor al establecido en la escala salarial regular, con una jornada de trabajo reducida (Instituto de Estadísticas y Censo, 2022).

En los últimos años, la flexibilización en el campo laboral afectó significativamente a las formas de trabajo y la percepción que tienen los trabajadores hacia sus puestos de trabajo; por ende, se incrementaron los índices de desempleo y empleos en condiciones precarias a nivel nacional (Haro *et al.*, 2020). Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2022) "para el año 2021, la tasa de subempleo nacional fue de 23,2%, en el área urbana 22,8% y en el área rural 24,0%" (p.9). Es importante resaltar que, a pesar de las constantes adaptaciones sociales, políticas y económicas en las formas de trabajo, para finales del 2021 se pudo evidenciar una reducción en el porcentaje del subempleo, según Gestión Digital (2022) "la reducción fue significativa en Guayaquil (de 23,4% a 20.3%)" (p.14).

Condiciones de trabajo: aspectos esenciales

Son aquellos escenarios en el que se desenvuelve laboralmente el sujeto, con un nivel de responsabilidad compartida entre el empleador y el trabajador, representan de manera significativa en la motivación y obtención de resultados en su puesto de trabajo (Chiavenato, 2011). La existencia de condiciones de trabajo precarias, pueden desencadenar malestares en la salud física y psicológica del trabajador, haciendo referencia a condiciones como: seguridad, tiempo, calidad, ambiente, entre otros (Abanto, 2021).

Gráfico 1. *Condiciones de Trabajo*



Fuente: Elaboración del autor
Nota: El Grafico 1, expone de manera dinámica las condiciones de trabajo que Abraján *et al.* (2009) menciona en su aporte teórico y que será descrito de manera referencial en el documento.

Al hablar sobre el empleo, y consecuentemente acerca del empleo adecuado, se observa que dentro de las características que se analizan, se encuentran implícitas las condiciones de trabajo. Abrajan *et al.* (2009) mencionan que:

> las condiciones de trabajo se refieren a las características que involucran su realización e integran los siguientes aspectos: a) ingreso (adecuación de acuerdos de ingresos, formas de pago), b) tiempo (tipo de jornada, horario de trabajo, descansos), c) prestaciones (vacaciones, aguinaldo, utilidades, transporte, servicios médicos, uniforme), d) capacitaciones (para desempeñar el puesto), e) situaciones de riesgo, otras áreas, f) oportunidades de desarrollo (de ascenso o para continuar los estudios), g) seguridad y limpieza (equipamiento requerido, limpieza y ordenamiento del área de trabajo), h) bienestar (instalaciones sanitarias, suministro de agua potable, custodio de bienes, lugares de descanso, comedor), i) incentivos (en efectivo o motivaciones), y j) carga de trabajo. (p.111).

La remuneración salarial, no es la única forma de compensar un trabajo; el empleado espera algo más por su esfuerzo, especialmente por aquel extra que no se explicita en los contratos y que suele estar constantemente presente dentro de sus diversas actividades (Abrajan *et al.*, 2009). Existen tres tipos de remuneración: monetaria, psicológica y espiritual; la primera es la más habitual y consiste en el intercambio económico por una actividad o labor realizada, de acuerdo a las leyes establecidas a nivel estatal (Werther y Davis, 1999).

Por otro lado, la remuneración psicológica es el reconocimiento que la empresa da al trabajador por un buen desempeño o por haber cumplido las metas establecidas, y finalmente la remuneración espiritual es cuando la empresa le ofrece un progreso continuo con capacitaciones y oportunidades de recreación al empleado (Werther y Davis, 1999, p. 112).

En relación a lo antes mencionado, es relevante referirse al bienestar laboral como el resultado positivo de una adecuada entrega de condiciones laborales, cuyo desempeño del trabajador es proporcional a las posibilidades de crecimiento, estabilidad y seguridad en su empleo (Calderón, 2016). Lo que para Castañeda et al. (2017) es “una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro; un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad” (p.2). De este modo, las condiciones laborales antes mencionadas son las que funcionan de base para el entendimiento del bienestar laboral; situación donde el empleado siente el reconocimiento por el trabajo que realiza, además de un ambiente de crecimiento profesional que le permite colocar su esfuerzo en la empresa, así como pensar en el bienestar de esta a largo plazo (Blanco y Moro, 2020).

Sin embargo, existen condiciones de trabajo que pueden perjudicar al empleado, entre ellas se encuentran las enfermedades ocupacionales, que según el Ministerio de Salud Pública (2022) pueden ser causadas por diferentes peligros o agentes de riesgo, los cuales deben ser identificados, evaluados y controlados por los empleadores. La creación de estrategias o estatutos que garanticen la seguridad y potencialicen las habilidades y competencias en el trabajo (Marañón, 2005).

Las condiciones de trabajo que se consideran agentes de riesgos se pueden clasificar de la siguiente manera según Ministerio de Salud Pública (2022):

- Químicos: gases, vapores, humos, polvos, nieblas, entre otros.

- Físicos: formas ondulatorias, temperaturas extremas, radiaciones, presiones barométricas extremas, campos electromagnéticos y peligros eléctricos.
- Biológicos: virus, bacterias, hongos, parásitos, insectos.
- Estresores ergonómicos: levantamiento de cargas, empuje/arrastre, trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD).
- Factores psicosociales: sobrecarga de trabajo, turnicidad, condiciones laborales, violencia en el trabajo, falta de comunicación, entre otros. (Ministerio de Salud Pública, 2022, p.71).

En relación a lo antes mencionado, los riesgos psicosociales al igual que las condiciones trabajo, son evidentes en un ambiente de trabajo precario, reflejo de una deficiente organización y gestión de los planes internos, son el principal desencadenante de efectos negativos en aspectos físicos, psicológicos y sociales (Ministerio de Salud Pública, 2022). Estudios concluyen que los riesgos psicosociales es una de las principales causas del ausentismo laboral de los últimos años en el sector público y privado (Salamanca *et al.*, 2019). Es importante que aspectos como comunicación bidireccional, empatía, vínculos entre el trabajador y empleador, tomen un rol protagónico, cuya finalidad sea generar un ambiente de confianza, compromiso y pertenencia, sin descuidar la salud (Salvador, 2019).

El Ministerio de Salud Pública (2022) indica que cuando ciertas condiciones de trabajo “implican riesgos psicosociales se deben a las cargas de trabajo excesivas, las exigencias contradictorias y la falta de claridad de las funciones del puesto de trabajo y la falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador” (p.74). Por su parte Cruz *et al.* (2010)

menciona que “consecuentemente, un conjunto de síntomas puede sobreponerse al trabajador, acometiéndolo física y mentalmente, incluyendo la disminución de la capacidad de concentración y la somnolencia, considerada como señal precoz de fatiga” (p. 53).

Por otro lado, en referencia a la claridad respecto de los roles asignados, esta es información que debe ser provista por la empresa y la cual le deja claro al trabajador cuál es el límite de sus acciones tanto para que se sigan de manera correcta los procesos, como para no sobrecargarlo con actividades que no corresponden a su puesto (Polleti, 2013). Si el trabajador se ve inmerso en un ambiente con jornadas de trabajo que comprometan sus capacidades físicas y cognitivas, sin una correcta supervisión o la ausencia de un cronograma de acciones a realizar, a largo plazo su salud puede colapsar (Galeno y Cortes, 2022). El exceso de trabajo por exigencia del empleador puede promover la somatización del trabajador, siendo evidente en una persona con bajo rendimiento o dismunción de sus capacidades y habilidades, debido a situaciones de estrés o agotamiento mental (Perarta-Lopez, 2018).

Rolin (2020) afirma que la “formación, capacitación y renovación del conocimiento, lo cual afianzará sus competencias individuales y repercutirá en su rendimiento en la organización (p.29). Los incentivos son todos aquellos reconocimientos visibles o no, por la participación voluntaria, destacado desempeño o tiempo extra, es decir, que el trabajador hace uso de recursos personales adicionales a los solicitados en sus funciones (Chiavenato, 2009). Es considerada una posibilidad que tienen las organizaciones para motivar a los trabajadores a continuar con su compromiso y rendimiento o en su defecto generar este comportamiento (Pérez, 2017).

En cuanto a las capacitaciones, son importantes para potencializar o desarrollar habilidades que permitan alcanzar metas para que el trabajador pueda desenvolverse de manera óptima (Cummings y Worley, 2009). La ausencia de capacitaciones en las organizaciones por parte del departamento de talento humano es crucial y determinante para la supervivencia de esta, no hay garantía del desarrollo personal, profesional u organizacional (Obando, 2020). Según Cionza *et al.* (2019) "constituye un factor determinante en el funcionamiento de las organizaciones donde se precisa de recursos humanos capaces de adaptarse, con premura, a las tecnologías modernas, (…) creando las competencias necesarias para enfrentar los complejos problemas que caracterizan el mundo actual" (p.196).

De igual manera la seguridad y estabilidad es otra condición laboral que determina a la precariedad laboral. Ante esto se concibe como un sentimiento negativo que lo acompaña al trabajador en el desenvolvimiento de sus funciones, con temor a perder su trabajo o a ser víctima de situaciones que comprometan su integridad, por tal motivo se exigen estar alerta y sosegar el impacto en su bienestar (Pieró y Sora, 2014). Hellgren *et al.* (1999) lo establece como "las amenazas percibidas de deterioro de la calidad en la relación laboral, como el deterioro de las condiciones laborales, la falta de oportunidades profesionales y la disminución del desarrollo salarial" (p. 182).

Precariedad Laboral: Características e influencia

El empleo precario es aquel que está representado por limitaciones, la escasez o ausencia de algunos aspectos, tales como: ingresos, estabilidad, opciones de ascenso o crecimiento profesional (Álvarez, 2020). Por su parte, Cano (1988) hace referencia a un proceso el cual "incluye no sólo el aumento

de la eventualidad sino también una reducción de la protección legal de la estabilidad del empleo de los trabajadores fijos y una destrucción de puestos de trabajo estables, sustituidos en términos netos por empleos temporales" (p.208). Cabe mencionar que debe ser entendida y estudiada la precariedad laboral, bajo una mirada sistemática, espacial, histórica y temporal (Segura, 2016).

La precariedad laboral en América Latina es evidente desde todas sus clases sociales, se puede hacer un estudio profundo desde diferentes aristas sociales, culturales, históricos, en la que el capitalismo y la transformación global toman protagonismo (Julián, 2017). Los jóvenes debido a las condiciones económicas actuales, la independencia financiera no es sencilla de experimentar; adquirir bienes raíces propios o incluso vehículos se vuelve toda una odisea para los jóvenes, en cuanto sus salarios y oportunidades no permiten tener un crecimiento profesional y salarial (Álvarez y Rivera, 2018).

Es indiscutible que el incumplimiento de normativas reguladoras es motivado por aspectos culturales y económicos que obligan al empleador a promover la precariedad en las condiciones de trabajo (Gallo, 2019). Se debe realizar cambios a nivel estatal, generando mecanismos de control efectivos que permitan brindar a los trabajadores la igualdad de salarios, beneficios y protección garantizando el cumplimiento de sus derechos laborales (Porras, 2009).

Como se mencionó anteriormente, la precariedad laboral es un asunto complejo, el cual debe ser analizado desde varias perspectivas para tener una mejor apreciación de la misma (Vargas & Huerta, 2019). A partir de esto, se ha considerado un modelo multidimensional para realizar la aproximación al

concepto en cuestión. Se tendrá en cuenta lo propuesto por dos autores: Blanco y Julián (2019) quienes afirman que tiene “cinco dimensiones específicas: i) inestabilidad (contractual y temporal), ii) inseguridad (protección social), iii) insuficiencia (ingresos), iv) condiciones de trabajo (accidentabilidad por ocupación y caracterización de los lugares de trabajo), y v) cronopiedad” (p.104). También se pueden plantear tres dimensiones esenciales para el análisis: 1) política- espacial (la inseguridad, falta de protección e incertidumbre), 2) cultural – epistemológica (fenómenos laborales), 3) económica-sociológica, (condiciones de trabajo) (Julián, 2017).

Es importante resaltar que algunas de las dimensiones de la precariedad están estrechamente relacionadas con las necesidades básicas del ser humano, las cuales están categorizadas en cinco niveles: fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización (Maslow, 1991). Así, se puede relacionar directamente estas dimensiones con las necesidades propuestas por Maslow.

Se podría pensar que la precariedad en sí guarda relación directa con las necesidades fisiológicas, ya que, si se tiene en cuenta el ingreso salarial bajo como aspecto de la precariedad, eso no permite cubrir dichas necesidades en su totalidad y en casos graves, ni siquiera parcialmente (Maslow, 1991; Julián, 2017). Por otro lado, la inestabilidad atenta con la necesidad de afiliación mencionada, puesto que no se sabe en qué momento la empresa pueda prescindir de dicho trabajador (Maslow, 1991; Julián, 2017). Esto atenta también contra la necesidad de seguridad, al encontrarse constantemente amenazado por un despido, sus pertenencias, como su estilo de vida se ven inseguros (Maslow, 1991; Julián, 2017).

Por último y más importante, las condiciones de trabajo guardarán una fuerte relación con la necesidad de autorrealización; ya que, si no existe un ambiente donde se pueda sentir un crecimiento profesional producirá una sensación de estancamiento que puede resultar en la fuga de personal o la deficiencia en su desempeño (Maslow, 1991; Julián, 2017). Para Castro (2018) “la satisfacción de estas necesidades provoca en el individuo sentimientos de autoconfianza, de suficiencia, de utilidad; en contraposición a la frustración, situación generadora de sentimientos de inferioridad, debilidad y desamparo” (p.105).

La precariedad laboral en España, analizada desde la empleabilidad de los jóvenes, ha identificado obstáculos en relación a las condiciones de trabajo, mucho más que otro grupo etario (Santamaria, 2018). Por otro lado, el mercado laboral precario, hace referencia a la flexibilización en la temporalidad y las modalidades de jornadas de trabajo, creando así situación de inequidad entre diferentes grupos sociales (Manzanera-Román, 2018). Santamaria (2018) enmarca a la precariedad desde las carencias en “condiciones del empleo, también en las relaciones laborales, en la organización y en la gestión de las organizaciones y también en la división sexual del trabajo, en las trayectorias laborales, en las culturas del trabajo y en las subjetividades” (p.8).

En México, la precariedad laboral es problema por la cantidad de puestos de trabajo basados en condiciones laborales inadecuadas, inseguridad, inestabilidad y desorganización (Mendoza-González et al., 2020). Al analizar los resultados de un estudio del Índice de Precariedad Total, se evidencia que este fenómeno está caracterizado por el daño en las relaciones laborales, cuyas condiciones repercuten en la satisfacción de las necesidades

básicas del trabajador, en la motivación, en la vulneración física y psicológica (González & Uribe, 2018).

4. Materiales y metodología

En este apartado se expondrá el procedimiento con el que se realiza la presente investigación. Se profundizará en el enfoque, alcance, encuadre, supuestos, método, población y muestra, criterios de inclusión y exclusión, instrumentos para recabar información y las consideraciones éticas.

Supuestos.

Tabla 1. *Supuestos de la Investigación*

Supuestos	Variables
Los psicólogos identifican diferencia entre lo que se concibe como empleo y trabajo. Los psicólogos le emplean características acertadas a la condición de un trabajo y empleo adecuados.	Trabajo y empleo
Los psicólogos atribuyen características precarias a las siguientes condiciones de trabajo: remuneración, tiempo, carga de trabajo, incentivos, oportunidad de desarrollo, capacitación, seguridad, estabilidad y bienestar.	Condiciones de trabajo
Las dimensiones que asocian los psicólogos del Sector Educativo del Norte de Guayaquil con precariedad laboral son: inestabilidad, insuficiencia de ingresos, inseguridad y las condiciones de trabajo precarias.	Dimensiones de precariedad laboral
A pesar de que existen condiciones laborales precarias, los psicólogos del sector educativo no atribuyen un significado negativo para estas condiciones. Las condiciones laborales precarias son determinantes en los psicólogos para alcanzar un significado positivo en su trabajo.	Significado de la precariedad laboral

Fuente: Elaboración del Autor

Enfoque / Alcance.

La presente investigación se basa en un enfoque cualitativo, porque no se pretende medir las variables, más bien se tiene como objetivo buscar una explicación y un argumento al fenómeno de la precariedad laboral. El enfoque cualitativo para Hernández-Sampieri (2018) “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto” (p.390).

La investigación es de alcance fenomenológico y de corte transversal, ya que, el proceso investigativo se desarrolló durante los meses julio-noviembre del 2022 y no de manera continua. El propósito del alcance fenomenológico según Hernández-Sampieri (2018) “es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto al fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p.548); basado en ello, en el proceso investigativo se explorará en los psicólogos participantes la percepción sobre la precariedad laboral, desde su experiencia profesional-laboral.

Encuadre.

La presente investigación se enfoca en dos áreas de conocimiento; la primera, desde administración de recursos humanos entendiendo que la precariedad laboral está ligada a los procesos encargados de organizar a los colaboradores y que cuya administración genere un significado a nivel profesional-laboral. Al respecto Escobar (2013) indica que es:

> una función eminentemente directiva macro-organizacional, dinámica y en constante transformación. Se encuentra vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio, sus ciclos de actividad son a largo plazo y su orientación son de carácter estratégico. (p.9).

La segunda área de conocimiento que permitió el desarrollo de la investigación es la gestión de talento humano, con una mirada a la conducta del colaborador, desde las dos primeras necesidades humanas que impulsan su motivación, en este caso en el ámbito laboral. Según Maslow (1991) indica que:

si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, entonces surgirá una nueva serie de necesidades, que se pueden clasificar aproximadamente como necesidades de seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites; fuerte protección etc., etc.) (p.26).

Método.

De igual manera, se trabajó bajo el método inductivo, ya que, en esta ocasión, se hizo una descripción de la percepción de la precariedad laboral en los psicólogos del norte de Guayaquil, desde los argumentos compartidos por las unidades de análisis respecto al fenómeno. Para Hernández-Sampieri (2018) “en la ruta cualitativa predomina la lógica o razonamiento inductivo, dirigiéndose de lo particular a lo general. Primero explorar y describir individualidades, para posteriormente generar teorías” (p.9).

Población y Muestra.

Basado en un enfoque cualitativo, la presente investigación es de campo abierto y de población infinita, es decir, la población es muy grande y estadísticamente incalculable (López, 2022), con una muestra no probabilística casos-tipos, que según Hernández-Sampieri (2018) “el objetivo es analizar los valores, experiencias y significados de un grupo social, es frecuente el uso de muestra tanto de expertos como de casos tipo” (p.430). A continuación, se detalla la población y muestra del estudio tomando en cuenta lo que plantea la teoría del alcance fenomenológico para el desarrollo correcto de estudios de este tipo:

Tabla 2. *Muestra de la Investigación*

Unidades de análisis directas	Unidades de Análisis Emergentes	
12 colaboradores	2	Rector/a y Inspectora General

Fuente: Elaboración del autor

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Tabla 3. *Criterios de Inclusión y Exclusión*

Criterios de Inclusión	**Criterios de Exclusión**
Tercer Nivel en Psicología, Piscología clínica, Psicólogos Educativos.	Tener menos de 6 meses en relación de dependencia.

Nota: Elaboración del autor

Instrumentos.

Los instrumentos que el investigador utilizó para darle respuesta a los objetivos planteados en la investigación son dos: la entrevista y los grupos focales.

Entrevista

Se realizó una entrevista semiestructurada con cada una de las unidades de análisis para conocer de primera mano sus argumentos sobre la precariedad laboral, previo a la elaboración de la guía de entrevista. La entrevista semiestructurada según Hernández-Sampieri (2018) “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (p.449). Cabe mencionar que también se realizará una entrevista con las unidades de análisis emergentes, para conocer argumentos sobre la precariedad laboral desde otra perspectiva (directivos).

Grupo de enfoque

Se conformaron dos grupos de enfoque, que permitieron al investigador conocer la percepción de la precariedad laboral, desde la interacción de los

participantes. Los grupos de enfoque según Hernández-Sampieri (2018) “esta técnica de recolección de datos, la unidad de análisis en el grupo (lo que expresa y construye) y tiene su origen en las dinámicas grupales” (p.455).

Consideraciones Éticas.

Para la recolección de información se hizo uso de un consentimiento informado que se firmó previo a la aplicación de las entrevistas y grupos de enfoque, con la finalidad de dejar constancia la participación libre y voluntaria de cada unidad de análisis y emergente. El consentimiento informado según Carracedo *et al.* (2017) se describe que “adquiere especial relevancia el proceso de consentimiento informado (CI) a ser realizado por el investigador junto a los sujetos de investigación con la finalidad de determinar si los individuos aceptan o no participar en la investigación propuesta” (p.16).

5. Resultados y discusión

Procedimiento para recolectar información

La recolección de información se realizó mediante entrevistas y grupos focales de manera presencial y virtual, considerando responsabilidades laborales y personales de los profesionales de la psicología, durante los meses julio – septiembre del 2022.

Las entrevistas se realizaron de manera presencial y virtual, se estableció mediante un diálogo informal la hora y fecha de la sesión. En total se aplicaron 14 entrevistas a 12 psicólogos y 2 autoridades (rectora e inspectora general). En un primer momento se socializo y firmó el consentimiento informado para dar a conocer la finalidad del instrumento, el cual mostraba a breves rasgos la importancia de la investigación y los objetivos hacia dónde se dirigía la entrevista. En un segundo momento, se aplicó la entrevista semiestructurada, sin presentar novedades. Finalmente, se transcribieron las entrevistas y se analizó la información.

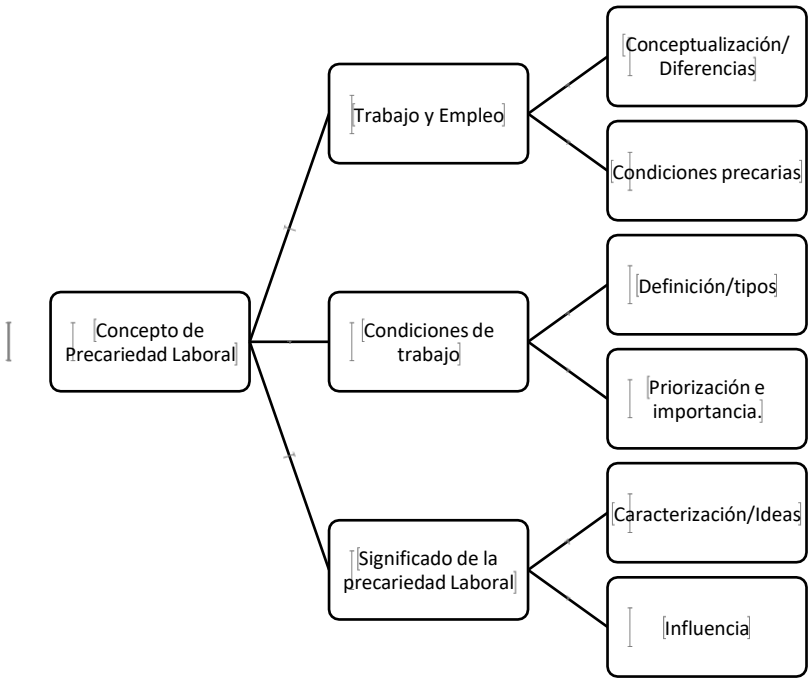
Los grupos focales se realizaron de manera virtual mediante la plataforma Zoom, tomando en consideración aspectos personales y laborales de los participantes. El investigador organizó los grupos de acuerdo a las necesidades de la investigación, formulando preguntas que complementen la información obtenida en las entrevistas. Como primer punto se envió la invitación a los participantes indicando fecha y hora de la convocatoria, adjuntando también el consentimiento informado que debían enviar en formato PDF previamente firmado, en el mismo, se autorizaba grabar la sesión. En un segundo momento, se ejecutó cada uno de los grupos focales, se tomó

asistencia y se explicó la forma en que se llevaría la sesión. Finalmente, se transcribió y analizó la información recolectada.

Análisis de la información

La presente investigación tuvo como objetivo describir la percepción de la precariedad laboral de los profesionales de la psicología empleados en el Sector Educativo Privado del Norte de Guayaquil.; identificando las características que le atribuyen a las condiciones de trabajo por medio del establecimiento de dimensiones laborales que los participantes asocian con la idea de precariedad. Como resultado se obtiene el significado de precariedad laboral.

Gráfico 2. *Categorías para el proceso de construcción del concepto "Precariedad Laboral"*



Fuente: Elaboración del autor
Nota: En el gráfico 2 se muestran las tres categorías consideradas para la construcción del concepto de precariedad laboral. También evidencia seis subcategorías referidas a la particularización de cada una de las categorías generales.

Resultados de las entrevistas.

Trabajo y Empleo

El conocimiento de los participantes sobre trabajo y empleo no es claro, no poseen una distinción significativa entre ambos términos. Tanto el trabajo como el empleo es considerado como una actividad en la cual entregan sus conocimientos, capacidades y habilidades, recibiendo a cambio un ingreso económico o algo que logre satisfacer alguna necesidad en específico; sin embargo, en el empleo se hace referencia a otros factores establecidos de manera formal por el empleado y empleador mediante un contrato, tales como: normas, reglas, funciones, horarios y beneficios.

Haciendo referencia a la diferencia entre trabajo y empleo, los participantes identifican que en el trabajo hay interacción entre personas, es una tarea, es una acción, se puede hacer de manera independiente o no. En el empleo también se cumplen esas características, pero afirman que existe aspectos de formalidad, estadio contractual, remuneración, condiciones o beneficios de ley.

Condiciones de trabajo

La remuneración no va acorde a las funciones o actividades que se realizan, en algunos casos se suman tareas que no se establecieron en el contrato “actualmente se han sumado horas pedagógicas a las funciones, que resultaron ser un esfuerzo extra para los psicólogos, porque se debe hacer planificación, informes, dedicar horas de descanso y bajo la misma remuneración”. Destacan el aspecto de la puntualidad de los pagos,

exceptuando ciertos casos. El salario percibido por los psicólogos participantes del sector educativo privado no excede de los $600 al mes.

El tiempo establecido de trabajo es de 40 horas a la semana, 8 horas diarias, sin embargo, señalan que la carga de trabajo exige que se dedique tiempo de descanso y familia para cumplir con sus funciones. La sobrecarga de trabajo no está relacionada a las funciones de los psicólogos, el obstáculo para cumplir las tareas dentro de la jornada laboral está determinada por la delegación de funciones que le corresponden a los departamentos administrativos o pedagógicos, acompañados de a una desorganización que genera confusión y agotamiento, ya que, al hacer una priorización de actividades se dan cuenta que todas tienen un nivel de urgencia.

No se perciben incentivos psicológicos, físicos o monetarios dentro de los participantes entrevistados, más que los obligatorios y establecidos por los organismos reguladores.

La condición de oportunidad de desarrollo es un aspecto que tienen muy descuidado, no hay interés en asegurarse de que la persona esté haciendo su trabajo de manera correcta para reconocerlo. A pesar de haber desarrollado habilidades o conocimientos cuando se abren vacantes en otro departamento, no son tomados en cuenta. El desarrollo profesional lo determinan los trabajadores, no existen gestiones de las autoridades para aportar de manera positiva en este aspecto.

La capacitación es una condición deficiente, no se brindan ofertas de capacitaciones que estén financiadas por las unidades educativas. Se percibe que las oportunidades de capacitaciones están encaminadas a la docencia. Se resalta la necesidad de capacitaciones con una dirección innovadora en cada

departamento, que permita cumplir las funciones de manera ordenada y con reducción de tiempo y esfuerzo. Durante la pandemia se brindaron capacitaciones, pero no se realizó el seguimiento del conocimiento adquirido, ni un refuerzo para fomentar el aprendizaje significativo.

La estabilidad es una condición que está determinada por la respuesta que se de los altos mandos, se atiende a la necesidad de cubrir una vacante para realizar ciertas funciones "en el sector educativo privado nadie es imprescindible, un día puedes estar y al otro por cuestiones injustificables eres retirado y bajo condiciones que no son acorde a la ley". En cuanto a la seguridad consideran a sus espacios un lugar seguro, no hay cómo posibilidad de una afectación física que sea determinada por las responsabilidades o funciones que cumplen, sin embargo, valorando el ambiente laboral, este podría influir en un daño o un malestar más bien psíquico, psicológico o emocional, donde hay mucho estrés, muchas cosas que hacer y que no se note la importancia de las autoridades "ósea lo que tienes que cumplir ya si te estresas o no, bueno es problema tuyo, pero la cosa es que tienes que cumplir".

Los participantes señalan que en el sector educativo no se atiende mucho al bienestar integral del personal, "solo se centran en un objetivo que es educar a los niños y adolescentes, pero el cómo se encuentran los trabajadores no es foco de atención". No existe un departamento de talento humano presente, que gestione procesos para evaluar e intervenir en los docentes, psicólogos o personal en general. Se percibe un ambiente laboral con falencias, inadecuado, sin comunicación, ausencia de departamentos médicos que brinden atención de primeros auxilios, ausencia de empatía en

altos mandos, no hay un espíritu de liderazgo. Algunos de estos aspectos han generado afectaciones en su salud “problemas estomacales y alergias”, y son señalados por enfermarse o por buscar asistencia médica en horas de trabajo.

Precariedad laboral

Los psicólogos entienden a la precariedad laboral como una situación en la que el empleador no respeta las condiciones establecidas en la relación contractual inicial. Cuando un espacio de trabajo no cuenta ni con las condiciones, la estabilidad, un ambiente laboral sano, o reconocimiento de su trabajo. En la precariedad el empleado se ve coartado y coaccionado ante las oportunidades tanto de crecimiento, seguridad y estabilidad; causa daños a nivel físico, psicológico y emocional.

Un ambiente de precariedad es donde “el empleado no está satisfecho, no se siente bien consigo mismo realizando su trabajo, no se siente realizado profesionalmente ni productivo”. Existen otras aristas, en la que el empleador “no tenga una escucha activa, comunicación activa con el personal, salubridad, brinda sueldos bajos y no competitivos”, y el ambiente laboral donde no le prestan importancia al bienestar y calidad de vida del trabajador.

Los participantes asocian las dimensiones de la precariedad de acuerdo a su experiencia de la siguiente manera:

- Inseguridad: Aspectos que atenten a la salud física o emocional (espacio con gritos, no haya respeto, mala convivencia, explotación). Sentir que en cualquier momento puede haber despido. Ausencia de personal de seguridad o departamento médico que brinde auxilio en casos emergentes. Condiciones adecuadas que eviten exponer al trabajador a algún riesgo durante sus funciones.

- Inestabilidad: Sentir que la permanencia en la institución está determinada por el cumplimiento o no de las expectativas de las autoridades, y no del correcto desarrollo de sus funciones. Se espera una permanencia en la institución para poder gestionar las necesidades básicas, familiares y personales. Vulnerabilidad, con temor a equivocaciones, acompañado del sentir que en cualquier momento pueden prescindir de los servicios.
- Insuficiencia: Carencia de orden, planificación, organización, recursos económicos. Carencia de remuneración adecuada, no acorde a las funciones a desempeñar, que no brinda preparación constante para atender a las nuevas necesidades que se vayan presentando en el sector educativo. Ausencia de habilidades de dirección, que permitan sostener el bienestar del trabajador, responder acorde a su función y no con hostilidad “yo soy rector, y se hace cómo lo quiero”, no saber cómo manejar a un grupo.
- Condiciones de trabajo: Aquellos recursos que pueden estar ausentes o presentes dentro del trabajo y que permiten cumplir cada una de las funciones o tareas, tales como: materiales, tecnología, espacios físicos adecuados, prestaciones, comunicación, ambiente laboral óptimo, protocolos de acción, medidas de seguridad. La ausencia de estas condiciones puede comprometer la motivación y desenvolvimiento del trabajador.

Algunos de los aspectos que generan condiciones precarias para el ejercicio profesional de los psicólogos se encuentran:

- Incomodidad y desagrado: Ante la sobrecarga de horas de planificación

que no estaban consideradas dentro de las horas de trabajo al inicio y que no son remuneradas.

- Estrés y ansiedad: Los jefes inmediatos designan tareas o funciones que muchas veces no corresponden al área, lo que genera sobrecargo de trabajo y reflejándose en personal estresado. De igual manera, genera mucha ansiedad la priorización de actividades ante la alta demanda de las misma, por temor a llamados de atención.
- Desmotivación: En querer realizar las funciones con una buena predisposición, preocuparse por alguna tarea que no corresponde a las funciones del cargo. Nace rechazo hacia la institución e interfiere con el deseo de querer trabajar mejor, de querer innovar en algo, con el deseo de tratar de proponer algo mejor para la institución.
- Problemas de salud: La mala gestión de los procesos y general mala dirección es la causante de muchos procesos obstaculizadores y que sobrecargan a los empleados, causando afecciones estomacales y reacción en la piel a causa del estrés. La presión por cumplir con una tarea muchas veces que no corresponde al cargo, no permite llevar las horas de comida correspondiente.

Resultados de los grupos focales

Trabajo y empleo

Un trabajo con condiciones precarias para los psicólogos del sector educativo está caracterizado por espacios de poca comunicación que generan seguridad y poco compromiso, con ausencia de estrategias que impulsen sus habilidades físicas e intelectuales para lograr objetivos con fines en común. Por otro lado, las condiciones de un empleo con condiciones precarias consta de

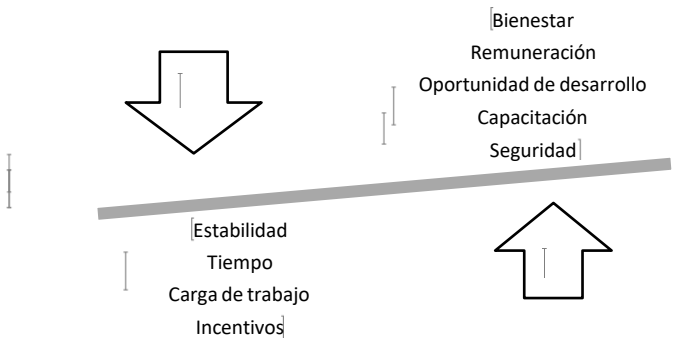
una remuneración que no es proporcional al esfuerzo realizado, con mal ambiente, comunicación informal y difusa, sensación de inseguridad, poco sentido de pertenencia, sin oportunidad de crecimiento, sin capacitación constante y altos mando que no se preocupan por el bienestar integral.

Las condiciones de trabajo fueron identificadas de manera general como aspectos que el empleador debe brindarle al empleado para que pueda desenvolverse satisfactoriamente en sus labores: aspectos organizacionales (buen ambiente laboral, seguridad, reconocimiento, motivación, valor, beneficios), aspectos físicos (espacio y tamaño adecuado, limpieza), materiales de acuerdo al cargo (computadora, recursos didácticos, utilería).

Se complejizan aún más los factores a tomar en cuenta que para poder analizar la caracterización de las condiciones de trabajo, ya no se habla solamente del ingreso en comparación con las horas laborales, sino que se tienen en cuenta aspectos como: las oportunidades de desarrollo, la seguridad, la limpieza y las motivaciones o incentivos. Entendiendo así, que una empresa tiene mucho en qué preocuparse para sus empleados, más allá de solamente pagar un salario.

Condiciones de trabajo

Gráfico 3. *Priorización de Condiciones de Trabajo*



Fuente: Elaboración del autor
Nota: El gráfico 3 evidencia la priorización de las condiciones de trabajo expuesta por los psicólogos del sector educativo privado de acuerdo a su nivel de importancia en el rol profesional.

Haciendo referencia a los aspectos que enmarcan a las condiciones de trabajo según (Abraján *et al.* 2009). Basado en su experiencia priorizan la condición de bienestar, considerando que el trabajador podría adaptarse y trabajar en otras organizaciones, pero si la unidad educativa no brinda un ambiente laboral de bienestar, es dañino para la salud física y psicológica del trabajador. Conciben al bienestar como estimulante para el trabajador, que aporta a la salud mental creando espacios de comunicación, convivencia y reconocimientos, evita estrés y sentimiento negativo, se preocupa por la satisfacción en el puesto de trabajo de manera integral.

La remuneración es considerada como el intercambio económico que recibe una persona por cumplir sus funciones dentro de su trabajo, que debería ser proporcional al esfuerzo. Es una condición importante ya que permite satisfacer las necesidades básicas del trabajador, genera tranquilidad y motivación. Esta condición determina el nivel de esfuerzo y responsabilidad que los psicólogos ponen dentro de su desempeño laboral, desde el área en el que laboren. Según la percepción de los profesionales, a nivel educativo los salarios por las funciones encargadas no son acorde a la carga de trabajo o esfuerzo físico y psicológico demandado.

Igual de importante son las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro del sector educativo para los psicólogos, visto como aquellos aprendizajes que puede tomar del empleo, experiencia en procesos nuevos y trato con personas, también como ascensos de posiciones en el lugar de trabajo, dentro de un departamento de acuerdo a su desempeño y esfuerzo. Condición que según la vivencia de los profesionales está descuidada,

determinada por intereses personales y no profesionales (inequidad y preferencia), causando malestar y escaso interés por la excelencia en el cargo.

De igual manera las capacitaciones, considera que son recursos que deben brindar las instituciones a los psicólogos, destacando la importancia de que estas capacitaciones tengan como objetivo mejorar las formas de orientar e intervenir con los estudiantes, padres de familia y representantes, contextualizados a la realidad de cada unidad educativa. La seguridad es relacionada con gestiones que garanticen su cuidado físico, alejado de circunstancia que pongan el riesgo su vida.

Por otra parte, la estabilidad, tiempo, carga de trabajo e incentivos son menos importantes, sin embargo, se complementan con características de las condiciones de mayor importancia. La estabilidad consiste en demostrar a los trabajadores que perteneces a la empresa y que eres de valor para ella. La carga de trabajo, es la cantidad de actividades encargadas en la semana o año, asociada al objetivo específico, incluye el tiempo como horarios de entrada, salida y descanso. Los incentivos son aquellos reconocimientos que brinda la institución ante las funciones realizadas. No son importantes, ya que, todo esto estaría siendo obviado por los psicólogos, si la institución brinda un ambiente de bienestar con un salario digno y acorde a las funciones.

Precariedad laboral

Las características que le atribuyen los psicólogos a la precariedad laboral son las siguientes: ambiente que genera malestares físicos, condiciones de espacio físico inadecuado que no aportan a la salud y bienestar, inseguridad, no hay oportunidad de desarrollo, vulneración de derechos, inestabilidad, baja remuneración. Las características antes mencionadas,

influyen en el desenvolvimiento profesional, ya que, se presenta desmotivación, bajo desempeño, problemas en las instituciones educativas, insatisfacción del profesional y por ende de los padres y estudiantes.

De igual manera, existen sensaciones presentes en los psicólogos durante su desenvolvimiento, consideran que viven en trabajos con condiciones precarias y que las autoridades de las unidades educativas tienen la posibilidad de solucionarlo, pero implica inversión y planificación, algo que no están dispuestos a realizar. También afirman que al no existir un ente regulador que supervise el cumplimiento de protocolos y acciones que favorecen al bienestar del personal, las autoridades no hacen el esfuerzo por preocuparse por estos aspectos.

Afirman que, dentro de las unidades educativas, no se hace evaluación de satisfacción o desempeño de manera correcta, las gestiones en relación al Ministerio de Trabajo se hacen de manera deliberada, por el simple hecho de cumplir y tener todo en orden de manera externa, pero de manera interna la realidad es otra. Los profesionales de la psicología experimentan sensaciones de miedo, inconformidad, decepción, ansiedad, desesperación, impotencia, frustración. Tener una idea para mejorar los procesos, no es una opción, pese a la experticia y experiencia que puede manejar un psicólogo de cualquier rama, no es valorada de manera correcta.

Tabla 4. *Detalle de subcategorías para la construcción del concepto "Precariedad Laboral"*

Trabajo y empleo	Conceptualización/ Diferencias	**Trabajo** Actividad que entrega conocimientos, capacidades y habilidades, a cambio se percibe un ingreso económico o algo que logre satisfacer alguna necesidad en específico. **Empleo** Hace referencia a otros factores establecidos de manera formal por el empleado y empleador mediante un contrato, tales como: normas, reglas, funciones, horarios y beneficios. **Diferencia** La Interacción entre personas, se realiza de manera independiente o no, aspectos de formalidad, estadio contractual.
	Condiciones precarias	**Condiciones precarias de trabajo** Poca comunicación, inseguridad, sin compromiso, ausencia de estrategias que impulsen sus habilidades. **Condiciones precarias de empleo** Remuneración no proporcional al esfuerzo realizado, mal ambiente, comunicación informal y difusa, sensación de inseguridad, poco sentido de pertenencia, sin oportunidad de crecimiento, escaza preocupación por el bienestar integral.
Condiciones de trabajo	Definición/tipos	**Remuneración:** Intercambio económico que recibe una persona por cumplir sus funciones dentro de su trabajo, que debería ser proporcional al esfuerzo. **Oportunidades de desarrollo:** Aprendizajes, experiencia en procesos nuevos y trato con personas, también como ascensos de posiciones en el lugar de trabajo, dentro de un departamento de acuerdo a su desempeño y esfuerzo. **Capacitaciones:** Recursos que brindan las instituciones para mejorar las formas de orientar e intervenir, contextualizados a la realidad de cada unidad educativa. **Estabilidad:** Demostrar a los trabajadores que perteneces a la empresa y que eres de valor para ella. **Carga de trabajo:** Cantidad de actividades encargadas en la semana o año, asociada al objetivo específico. **Tiempo:** horarios de entrada, salida y descanso. **Incentivos:** Reconocimientos que brinda la institución ante las funciones realizadas. **Bienestar:** Estimulante para el trabajador, que aporta a la salud mental creando espacios de comunicación, convivencia y reconocimientos, evita estrés y sentimiento negativo. **Seguridad:** Gestiones que garanticen su cuidado físico, alejado de circunstancia que pongan el riesgo su vida.
	Priorización e importancia.	**Mas importantes:** remuneración, oportunidad de desarrollo, capacitación, seguridad, y bienestar. **Menos importantes:** Estabilidad, tiempo, carga de trabajo e incentivos son menos importantes
Significado de la precariedad Laboral	Caracterización/Ideas	Ambiente que genera malestares físicos, condiciones de espacio físico inadecuado que no aportan a la salud y bienestar, inseguridad, no hay oportunidad de desarrollo, vulneración de derechos, inestabilidad, baja remuneración.
	Influencia	Se presenta desmotivación, bajo desempeño, problemas en las instituciones educativas, insatisfacción del profesional y por ende de los padres y estudiantes. Experimentan sensaciones de miedo, inconformidad, decepción, ansiedad, desesperación, impotencia, frustración.

Fuente: Elaboración del autor
Nota: En la tabla 4 se detalla brevemente las subcategorías del trabajo de investigación, con información obtenida de los resultados de la aplicación de instrumentos.

Discusión

Supuesto 1: Los psicólogos identifican diferencias y emplean características acertadas a la condición de un trabajo y empleo adecuado.

Mediante el análisis de los resultados se pudo observar que efectivamente existe una combinación de conceptos entre trabajo y empleo, manteniendo una definición basada en la experiencia laboral y social de lo que implica para los participantes realizar una actividad que será remunerada bajo condiciones de ley. Sin embargo, aunque no se llegue a una distinción específica de términos, sí se encuentran diferencias entre las condiciones que poseen el trabajo y el empleo respectivamente; estando el segundo más vinculado a un espacio contractual que guarda una relación de dependencia.

Es así que, bajo esta distinción se empiezan a plantear los criterios que hacen que un empleo sea adecuado desde las condiciones del trabajador, comentando características como remuneración, carga laboral, estabilidad, desarrollo profesional, entre otras, lo cual guarda concordancia con lo expuesto por los autores Abrajan et al. (2009) y Abanto (2021), quienes mantienen una mirada multidimensional del empleo, que al igual que las respuestas, van más allá de la satisfacción de necesidades básicas sino que vinculan aspectos de bienestar psicológico (Montoya-Agudelo, et al., 2021).

Supuesto 2: Los psicólogos atribuyen características precarias a las siguientes condiciones de trabajo: remuneración, tiempo, carga de trabajo, incentivos, oportunidad de desarrollo, capacitación, seguridad, estabilidad y bienestar.

Una vez identificado lo que debería cumplirse a nivel social-político y organizacional, salta indudablemente el contraste con la realidad ecuatoriana

actual, donde tras una emergencia sanitaria y un grupo de regulaciones en flexibilidades contractuales, el subempleo, trabajo informal y la precariedad laboral, son fenómenos palpables para los participantes; tal como lo mencionan Lemos & Lascano (2022) se evidencia una inestabilidad basada en la incertidumbre dentro del área laboral.

Cabe entonces especificar dentro de las condiciones de trabajo, cuáles son los criterios donde se presta más atención para considerarlas o no precarias. De esta manera, los psicólogos(as) participantes, con base a la clasificación desarrollada por Abrajan et al. (2009), concuerdan que las condiciones son oportunidades de desarrollo, ingreso, incentivos, carga de trabajo, bienestar, tiempo, seguridad y limpieza; siendo el único aspecto no mencionado las prestaciones, y agregando al listado del autor el buen trato en el entorno social y la comunicación que pueden ser interpretados como reconocimiento psicológico y/o condiciones del ambiente (Werther & Davis, 1999; Abanto, 2021).

Frente a esto, la muestra tiene muy claro al igual que Abrajan et al. (2009), que la remuneración no es suficiente para hablar de empleo adecuado, y que características como asignación de responsabilidades fuera del cargo, sobrecarga de trabajo, la ausencia de incentivos sociales, físicos y monetarios, las pocas capacitaciones, la inestabilidad, el no reconcomiendo y pocas oportunidades de crecimiento laboral son algunos de los aspectos que consideran precarios en relación a las condiciones de trabajo. Son estos malestares los que no permiten que el bienestar del trabajador entre en equilibrio con la seguridad de la organización (Castañeda et al., 2017) afectando la salud física, emocional y psicológica de los empleados.

Supuesto 3: Las dimensiones que asocian los psicólogos con precariedad laboral son: inestabilidad, insuficiencia de ingresos, inseguridad y las condiciones de trabajo precarias.

La experiencia de los participantes en su entorno laboral ha evidenciado frente a lo descrito, escenarios de inseguridad, entendida como mala convivencia en el entorno laboral y la exposición a riesgos; la inestabilidad en relación a su estancia en las instituciones educativas; la insuficiencia en base a las exigencias, carencia de recursos y planificaciones; y las condiciones de trabajo precarias descritas desde la ausencia de prestaciones y ambientes laborales óptimos.

Estas especificaciones expuestas, coinciden con las dimensiones trabajadas por Julián (2017), quien recalca el análisis político, cultural y económico que subsiste tras el estudio de estas precariedades. Por lo que, no se descontextualiza la situación por la crisis económica actual, pero también se considera que son la posibilidad de crecimiento, la estabilidad y la seguridad las que permiten que el trabajador mantenga su esfuerzo, motivación y desarrollo en la empresa, gestionando un bienestar mutuo a largo plazo (Blanco y Moro, 2020).

Supuesto 4: Condiciones laborales precarias, los psicólogos del sector educativo no atribuyen un significado negativo para estas condiciones.

Tras esto, y en discrepancia con el supuesto de que los psicólogos del sector educativo no atribuyen un significado negativo para estas condiciones, se refleja que debido a las afectaciones físicas, psicológicas y emocionales, los participantes no se sienten satisfechos ni productivos, llegando a desarrollar sensaciones de miedo, impotencia, desesperación y frustración, los cuales

evidencian una percepción de las condiciones precarias que están viviendo y un significado negativo hacia su incumplimiento, ya que bajo su criterio y el de Gallo (2019) estos son aspectos a ser gestionados por el empleador y supervisados por los entes reguladores.

Desafortunadamente, a pesar de los intentos del estado por aumentar las fuentes de trabajo o las oportunidades de competitividad en el mercado, la prueba de flexibilizar las condiciones de empleo se traduce en deficiencias contractuales que afectan la calidad de vida de los trabajadores (Porras, 2009). Así los participantes desaprueban las negligencias estructurales del sistema, refiriéndose específicamente al contexto educativo, que como los expone Porras (2009) cuenta con normativas constitucionales protectoras, pero no las hace efectivas con el personal docente y/o administrativo de las instituciones.

Como se mencionó anteriormente, es el cumplimiento de las condiciones laborales adecuadas en conjunto, lo que posibilidad el bienestar en el trabajo, tal como lo mencionan González & Uribe (2018) la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el cuidado de sus esferas físicas y sociales son las que alejan al entorno laboral del criterio de precariedad; siendo fundamentales debido a la misma composición bio-psico-social del sujeto que comprende necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización (Maslow, 1991).

Finalmente, es a través del empleo adecuado y del trabajo en condiciones de bienestar que los participantes pueden alcanzar un significado positivo de sus actividades laborales y de su propio desarrollo profesional, el cual en estos momentos no se cumple en totalidad, sino que es aceptado en algunos casos bajo los mínimos criterios esperados.

6. CoNClusioNes

Conclusiones

Los psicólogos y psicólogas del sector educativo privado norte de guayaquil, comparten experiencias laborales adheridas a las características que describen a la precariedad laboral. La percepción de precariedad laboral en los psicólogos esta arraigada a la necesidad de un lugar de trabajo que les brinde y demuestre que se interesan por su bienestar integral y que a su vez le sea posible cumplir sus necesidades básicas.

Los psicólogos (as) le atribuyen características precarias a las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven, centrando su importancia en aquellas que le permitan sentirse cómodo, que le genere seguridad y que su esfuerzo y dedicación sea reconocido de manera social. De igual manera a las condiciones que les brinde la oportunidad de continuar formándose desde su realidad laboral, fortaleciendo o generando habilidades y competencias.

Basada en la percepción de los psicólogos (as) en relación a la precariedad laboral de sus condiciones de trabajo, se evidencia el impacto negativo que estas tienen en la motivación y el desenvolviendo laboral, se pierde la voluntad de ser un agente activo que comparte ideas o genera proyectos que aporten a la comunidad educativa.

Las condiciones precarias para el profesional de psicología dentro de las instituciones educativas privadas, viene acompañado de la ausencia de un ente regulador que trabaje desde un enfoque laboral y no desde el cumplimiento de las funciones que debe realizar dentro de su cargo con una mirada académica y legal, sin evaluar el impacto que estas tienen en su bienestar laboral y personal.

Recomendaciones

Los departamentos de Talento Humano en las instituciones educativas privadas del sector norte de guayaquil deben generar programas de formación y reconocimiento, desde las necesidades reales de cada uno de sus psicólogos(as). De igual manera, fomentar en sus directivos y coordinadores(as) estrategias de liderazgo que permitan fluir los procesos sin generar sobrecarga de trabajo o situaciones estresantes que comprometan el bienestar de sus trabajadores.

Hacer un llamado a las instituciones reguladoras encargadas como el Ministerio de Trabajo, para que, de manera conjunta con el Ministerio de Educación, creen estatutos claros que garanticen condiciones de trabajo adecuadas para los psicólogos(as) de las unidades educativas, con un seguimiento paulatino, cuyo cumplimiento no sea voluntario.

Sensibilizar a las autoridades educativas sobre la importancia de generar espacios de reflexión con periodos de tiempo acorde a sus necesidades, para que los psicólogos educadores tengan la oportunidad de ser escuchado y se brinde la oportunidad de compartir sus necesidades y propuestas para innovar procesos de acuerdo a la experticia en el cargo.

7.RefereNCias

Abanto Pérez, F. A. (2021). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Anglo Americano, 2019.

Abraján, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, *14*(1), 105-118.

Álvarez Valbuena, H. (2020) *La precariedad laboral en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral latinoamericano* [Tesis de Grado, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres. https://hdl.handle.net/20.500.11839/7887

Álvarez, O., y Rivera, J. (2018). Condiciones laborales y emancipación juvenil en el siglo XXI: reflexiones desde Latinoamérica. *Revista de Antropología y Sociología: Virajes, 20*(2), 35–53. https://doi.org/10.17151/rasv.2018.20.2.3

Barriga A. & Rendón A. (2016) Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016. Facultad de Ciencias Económico Empresariales Escuela Profesional de Administración de Negocios. Recuperado de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf

Blanco, O., y Julián, D. (2020). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista de la CEPAL, 2019*(129), 99–137. https://doi.org/10.18356/8f5ac9c8-es

Blanco, Y., & Moros, H. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, *21*(2), 60-65.

Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 21, núm. 3*, pp. 239-247 Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México.

Carracedo, M., Sánchez, D., y Zunino, C. (2017). Consentimiento informado en investigación. *Anales De La Facultad De Medicina, 4*, 16-21. https://revistas.udelar.edu.uy/OJS/index.php/anfamed/article/view/206

Castillo, R. (2014). Empleo y condición de actividad en Ecuador. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf

Castro-Molina, F. J. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de los Cuidados Revista de Enfermería y Humanidades*, *52*. https://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Mexico: MC Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.

Cionza Villalba, E. L., Davis Blanco, D., & Labrador Machín, O. (2019). Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. Cooperativismo y Desarrollo,

7(2), 195-211.
http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/245

Cruz Robazzi, Maria Lucia do Carmo, Chaves Mauro, Maria Yvone, Barcellos Dalri, Rita de Cássia de Marchi, Almeida da Silva, Luiz, de Oliveira Secco, Iara Aparecida, & Jorge Pedrão, Luiz. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. Revista Cubana de Enfermería, 26(1), 52-64. Recuperado en 13 de septiembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009&lng=es&tlng=es.

De Castro, C. (2019). Presentación. La precariedad laboral y más allá. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 37*(1), 11–29. https://doi.org/10.5209/crla.63817

De Castro, C. (2019). Presentación. La precariedad laboral y más allá. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 37*(1), 11–29. https://doi.org/10.5209/crla.63817

Escobar, I. (2013). *Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas.* [Tesis de Maestría no publicada]. Las Tunas: Universidad de las Tunas

Galeano, N., & Cortés, S. G., (2022). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Psicología.

Gallo, P. (2019). La seguridad laboral en Latinoamérica y su protección penal. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Gestion Digital. (2 de febrero de 2022). *La recuperación en Guayaquil es lenta, con menos ingresos y empleos. Economía y Finanzas*.

https://www.revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/la-recuperacion-en-guayaquil-es-lenta-con-menos-ingresos-y-empleos#:~:text=Con%20respecto%20al%20subempleo%2C%20en,disminuy%C3%B3%20pero%20en%20menor%20porcentaje.

Gómez García, A.R., Merino Salazar, P., Espinoza Samaniego, C.E., & Cajías Vasco, P.E. (2018). I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Quito: siniestralidad laboral. Podium, 33, 25–34.doi:10.31095/podium.2018.33.3

González, A., & Uribe, J. A. (2018). Precarización del empleo en Morelia, Michoacán, México. *Cimexus*, *13*(1), 31-50.

Guadarrama, R. Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, *74*(2), 213-243.

Haro, J. R., Freire, J.D., Chavéz, B.B. (2021). Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores. *Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas*, *4*(2), 1-15.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. European Journal of Work & Organizational Psychology, 8(2), 179-195.

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), 1-13.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2022). INEC. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Junio 2022.

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/junio%1F_2022/202206_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2022). *INEC. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2021*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/

Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones para un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología, 40(*2), 27–46. https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382

Lemos, D. P. G., & Lascano, A. M. P. (2022). El Contrato Especial Emergente, su origen y aplicación en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *5*(1), 138-147.

López, J. (2022). *Economipedia:Población estadística*. https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html#:~:text=Tipos%20de%20poblaci%C3%B3n%20estad%C3%ADstica&text=Por%20ejemplo%2C%20la%20poblaci%C3%B3n%20estad%C3%ADstica,poblaci%C3%B3n%20que%20no%20tiene%20fin.

Manzanera-Román, S. (2018). Las políticas del mercado de trabajo como factor de intensificación de precariedad laboral y exclusión social. *Revista Prisma Social*, (23), 331-352.

Marañon, I. (2005). Administración de Personal. Lima: Universidad Alas Peruanas.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Maslow, A. (2012). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*. Barcelona: Kairos

Mendoza-González, M. Á., Cruz-Calderón, S. F., & Valdivia-López, M. (2020). Niveles y subniveles de precariedad extrema en México: una metodología de grupos con condiciones laborales ordenadas. *Estudios demográficos y urbanos*, *35*(2), 405-448.

Ministerio de Salud Pública. (2022). Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores. Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022. Organización Panamericana de la Salud y Ministerio de Salud Pública. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf

Montoya-Agudelo, C. A., Boyero-Saavedra, M. R., Arango-Benjumea, J. J., Bedoya-Gómez, D. C., García-Teruel, L. D. L. C., & Palomares-Vaughan, F. J. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. Revista lasallista de Investigacion, 18(2), 125-143.

Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. : https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Documento final del simposio de los trabajadores sobre politicas y reglamentacion para luchar contra el empleo precario*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/actrav/info/WCMS_179789/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Documento final del simposio de los trabajadores sobre politicas y reglamentacion para luchar contra el*

empleo precario. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/actrav/info/WCMS_179789/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2004, 9 agosto). *¿Qué es el trabajo decente?* https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:%7E:text=El%20Tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Trabajo decente*. https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

Peiró, José María, & Sora, Beatriz, & Caballer, Amparo (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. Papeles del Psicólogo, 35(1),15-21.[fecha de Consulta 13 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0214-7823. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184003

Peralta-López, J. R. (2018). Estrés y factores psicosomáticos en docentes de una escuela normal particular: una comparación de grupos de sexos. *Kinesis Revista Veracruzana de Investigación Docente*, *3*(3), 45-53.

Pérez González, A. Y. (2017). Motivación e incentivos laborales caso Elmer's Chocolate. [Tesis de Pregrado]. Universidad Santo Tomas.

Poletti A. (2013). Socialización organizacional : un estudio sobre la claridad de rol de nuevos ingresantes. Maestría en Estudios Organizacionales Universidad de San Andrés. http://hdl.handle.net/10908/2711

Rolín, C. D. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. Business Innova Sciences, 1(3), 28-37.

Rosales Jaramillo, G. L., Rodal Genovez, A. Y., & Chumbi Toledo, V. T. (2017). Estudio histórico del seguimiento a graduados en la carrera de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista cubana de educación superior*, *36*(2), 126-141.

Sáez, C. S. (2021). Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España. In Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo (pp. 225-238). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista TEMAS, III (13), 39-45.

Salvador, J. E. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. Revista San Gregorio, (35), 157-173. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107

Santamaría, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (15), 3.

Segura Ruiz, W. A. (2016). Análisis de la precariedad laboral de los Asalariados en el Ecuador, en el periodo 2004-2013. 204 hojas. Quito: EPN.

Tong Encinas, E. C. (2020). *Capacitación y desarrollo organizacional*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Psicología.

Vargas, E., & Huerta, C. G. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, *38*(2), 104-114.

Porras, A. (2009). Las reformas laborales en el Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/las-reformass-laborales-en-el-Ecuador.pdf