

LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR DE TRABAJADORES  
CONTRATADOS POR AGENCIAS DE EMPLEO EN PUERTO RICO

Yadiel López Sánchez

Tesis sometida al Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico,  
Recinto de Río Piedras como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestría en artes.

Fecha: mayo 2024

Universidad de Puerto Rico

Recinto de Río Piedras

Esta tesis es propiedad conjunta de la autora, Yadiel López Sánchez y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. No podrá ser publicada en parte o en su totalidad o resumirse sin el consentimiento de la autora o de la Dirección del Departamento de Psicología.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>LISTA DE ANEJOS</b> .....	vi
<b>CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>RESUMEN BIOGRÁFICO DEL AUTOR</b> .....	ix
<b>RECONOCIMIENTOS</b> .....	x
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>Problema de Investigación</b> .....	2
<b>Justificación</b> .....	2
<b>CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	7
<b>Perfil de Empleados</b> .....	7
<b>Tipos de Contrato</b> .....	15
<b>Diferencias de Salarios y Beneficios</b> .....	25
<b>Efectos en el Bienestar</b> .....	33
<b>CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO</b> .....	42
<b>Precariedad Laboral</b> .....	43
<b>Bienestar Psicológico</b> .....	45
<b>Teoría de Intercambio Social</b> .....	46
<b>Teoría de Segmentación del Mercado Laboral</b> .....	47
<b>CAPÍTULO IV: MÉTODO</b> .....	50
<b>Definición y Descripción de Técnica</b> .....	50
<b>Descripción de Participantes</b> .....	51
<b>Descripción y Ejemplo De Instrumentos</b> .....	52

<b>Procedimiento</b> .....	54
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b> .....	56
<b>Edad</b> .....	56
<b>Estado Civil</b> .....	57
<b>Grado Académico</b> .....	57
<b>Empleo Actual</b> .....	58
<b>Tipo de Industria</b> .....	59
<b>Tipo de Contrato y Duración</b> .....	60
<b>Acuerdo de Condiciones de Empleo</b> .....	62
<b>Salarios y Beneficios</b> .....	64
<b>Precariedad Laboral y Bienestar Psicológico</b> .....	65
<b>Relación Entre Precariedad Laboral y Bienestar Psicológico</b> .....	66
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN</b> .....	70
<b>Perfil de Empleados</b> .....	70
<b>Empleo Actual</b> .....	72
<b>Tipo de Industria</b> .....	72
<b>Tiempo Trabajando en la Agencia de Empleo</b> .....	73
<b>Acuerdo de Condiciones de Empleo: Salario y Horario de Trabajo</b> .....	73
<b>Salario Anual</b> .....	74
<b>Precariedad Laboral y Bienestar Psicológico</b> .....	75
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIÓN</b> .....	80
<b>Limitaciones</b> .....	81
<b>Recomendaciones</b> .....	83

<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>86</b>
<b>ANEJOS .....</b>	<b>91</b>
<b>Anejo 1: Hoja de Consentimiento Informado .....</b>	<b>91</b>
<b>Anejo 2: Hoja de Datos Sociodemográficos .....</b>	<b>94</b>
<b>Anejo 3: Instrumento Precariedad Laboral (EPRES).....</b>	<b>98</b>
<b>Anejo 4: Escala de Bienestar Psicológico.....</b>	<b>103</b>

**Lista de Anejos**

<b>ANEJOS .....</b>	<b>96</b>
<b>Anejo 1: Hoja de Consentimiento Informado .....</b>	<b>96</b>
<b>Anejo 2: Hoja de Datos Sociodemográficos .....</b>	<b>99</b>
<b>Anejo 3: Instrumento Precariedad Laboral (EPRES).....</b>	<b>103</b>
<b>Anejo 4: Escala de Bienestar Psicológico.....</b>	<b>108</b>

**CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN**

Certificamos que hemos leído y evaluado este documento y que en nuestra opinión es adecuado en el alcance y la calidad de su contenido para el grado de Maestría en Artes con concentración en Psicología con especialidad en Psicología Industrial Organizacional del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

---

Tania García Ramos, Ph.D

Directora del comité de tesis

---

Sara Santiago, Ph.D

Segundo miembro del comité de tesis

**RESUMEN**

En esta investigación, evalué si existía una relación entre la precariedad laboral y el bienestar psicológico de trabajadores reclutados por agencias de empleo. Utilicé un enfoque cuantitativo, con una hoja de datos sociodemográficos y dos cuestionarios como técnicas de recolección. El marco conceptual que guió esta investigación integró la precariedad laboral, el bienestar psicológico y la teoría de intercambio social. Encontré una población con salarios bajos y que posee incertidumbre para cubrir sus gastos. El reto principal fue poder obtener una muestra variada de trabajadores reclutados por agencias de empleo. La recomendación identificada al finalizar esta investigación fue la inclusión de teorías sobre la práctica de Recursos Humanos y la subjetividad. En conclusión, las agencias de empleo representan un agente activo en el deterioro de las condiciones de empleo en Puerto Rico y contribuyen a efectos negativos a corto y largo plazo sobre las personas trabajadoras en la Isla.

**RESUMEN BIOGRÁFICO DEL AUTOR**

Posee bachillerato en Artes con concentración en Psicología y una segunda concentración en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Puerto Rico, Recinto Río Piedras. Se encuentra culminando el grado de maestría en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional en la misma universidad. Posee experiencia práctica en Recursos Humanos en hotelería, consultoría y salud ocupacional en la industria de farmacéuticas. Participó como coautor en la ponencia de la 68 va Convención Anual de la APPR (2021) y primer autor del artículo a publicarse por la APPR (2023) sobre la reinserción laboral de personas han sido encarceladas en Puerto Rico presentada en esta convención. En mayo de 2024 presentará una ponencia del tema de la reinserción laboral de las personas que han sido encarceladas en Puerto Rico, en un Congreso de Graz, Austria.

**RECONOCIMIENTOS**

Dedico este trabajo a mi familia, amigos, profesores y colegas de primera clase que he tenido la oportunidad de tener... gracias por todas las enseñanzas y el apoyo a través de los años, esto no hubiese sido posible sin la aportación de todos ustedes.

**LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR DE TRABAJADORES  
CONTRATADOS POR AGENCIAS DE EMPLEO EN PUERTO RICO**

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACION

El empleo precario, que se refiere al trabajo inestable, incierto o inseguro, ha ido en aumento en muchos países en las últimas décadas. El trabajo a través de empresas de trabajo temporero, en el que una agencia contrata a personas para trabajar para otra empresa de forma temporera, es una forma de empleo precario que ha atraído especial atención, debido a los posibles impactos negativos en el bienestar de los trabajadores. Esta investigación de tesis tuvo el propósito explorar la relación entre precariedad laboral y el bienestar psicológico de trabajadores reclutados a través de agencias de trabajo temporero. A través de una revisión de la literatura, estudié las formas en que el trabajo a través de agencias de trabajo temporal puede afectar la salud física y mental de los trabajadores, así como su estabilidad financiera y la sensación general de seguridad. Este estudio sustenta la importancia de políticas y prácticas organizacionales relacionadas con el trabajo a través de agencias de trabajo temporal y el empleo precario de manera más amplia, con el objetivo de mejorar el bienestar y las condiciones de trabajo de las personas en estos tipos de empleo. Por lo tanto, esta investigación es útil para que los empleadores y los trabajadores comprendan las implicaciones del empleo precario y tomen las medidas necesarias para mitigar sus efectos negativos.

La *precariedad laboral* es definida por Kalleberg (2009), quien explica que un empleo es considerado precario cuando: “el empleo es percibido como incierto, impredecible y riesgoso desde el punto de vista del trabajador” (p.2). Por otra parte, el *bienestar psicológico* es definido por González y colaboradores (2016) como “la realización de actividades congruentes con los valores profundos del individuo, que le permitirán sentirse vivo y auténtico. Es decir, en la medida que una persona realice actividades que fomenten su desarrollo y crecimiento personal, experimentará bienestar psicológico” (p.3). Más adelante, en las próximas secciones de

Justificación, Revisión de Publicaciones, Marco Teórico y Metodología discutiré más a fondo estas variables y cómo las evalué para esta investigación. Luego presentaré el capítulo de resultados, discusión y conclusiones. Ahora presento la delimitación del problema de investigación.

### **Problema de investigación**

Para este proyecto, me interesó estudiar la “**La precarización laboral y el bienestar psicológico de trabajadores contratados por agencias de empleo en Puerto Rico**”. Para hacerlo, me propuse cinco (5) preguntas de investigación que guiaron este proyecto de tesis. 1) ¿Cuál es el perfil de trabajadores reclutados por agencias de empleo en Puerto Rico? 2) ¿Qué tipo de contrato tienen estos trabajadores? 3) ¿Qué diferencias de salarios y beneficios según los puestos y el tipo de contrato existen en estos contratos de empleo de estas agencias? 4) ¿Cómo la precariedad laboral incide en el bienestar psicológico de estos trabajadores? y 5) ¿Existe relación significativa entre la precariedad laboral y el bienestar psicológico de estos trabajadores?

Con esto, presento la sección de justificación.

### ***Justificación***

Las agencias de empleo han experimentado un aumento en su gestión de empleados en los últimos años. Con esto, también han cambiado las condiciones de empleo en múltiples industrias. Las industrias que más uso hacen de estos servicios son manufactura, servicios y tecnología. Las agencias de empleo, según Grund et.al. (2018), obtienen incentivos económicos para la prestación de talento. Este tipo de arreglo usualmente no incluye beneficios marginales y muchas veces va acompañado de salarios reducidos y condiciones más precarias de trabajo.

Por otra parte, entre los posibles beneficios de las agencias de empleo está proveer un buen talento de acuerdo a las necesidades establecidas por las organizaciones clientes. Además,

la prestación de talento idóneo a una organización para un determinado proyecto puede aumentar las posibilidades que la organización cliente vuelva a contratar los servicios de esta agencia en particular. Con esto, las agencias y las organizaciones clientes pueden desarrollar una relación de confianza en la que pueda darse una transición de empleados con arreglos temporeros a permanentes.

Según lo expuesto por Cardone y autorías (2021), las personas empleadas por estas agencias enfrentan condiciones de empleo desventajadas ante aquellas empleadas de forma permanente por la organización cliente. Dentro de estas condiciones, resaltan: salarios más bajos con menos beneficios marginales, tareas menos importantes y la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Por otra parte, las agencias de empleo tienen la potestad de interpretar regulaciones para organizar su gestión de empleados temporeros, mientras establecen las políticas gerenciales que dan forma a las interacciones de estos empleados con los de la organización cliente. Estas interacciones dan paso a la formación de relaciones entre estas personas que pueden ser beneficiosas o perjudiciales, dependiendo de la clasificación o área en la que se encuentren estos empleados temporeros. Por ejemplo, en esta investigación, estas autorías también encontraron que existen diferencias de trato cuando estas personas son contratadas en puestos especializados y las que no.

Esta diferencia es notable cuando tomamos en cuenta que en esa investigación se evaluó la población de empleados temporeros en Alemania. Según lo expuesto por estas autorías, la cantidad de personas que constituye esta población es de 948,000 personas trabajadoras para el 2020. Aunque no se provee un número para cada área en la que se encontraban asignados, la mayoría trabajaba en el área de manufactura con el área de servicios en segundo lugar.

Este tipo de agencias puede tener un rol importante en el mercado laboral. Yip & Coe (2018) resaltaron los perfiles de las agencias de empleo, las estrategias y la naturaleza de demanda laboral que existe en Singapur. Estos autores expusieron la relación triangular contractual entre los trabajadores, agencias de empleo y organizaciones clientes. Dentro de esta relación existen factores muy importantes que pueden alterar la relación de cada parte. Una particularidad es que hay tres tipos de agencias de empleo en este país.

El primer tipo de agencia trabaja con personas foráneas que desean ingresar al país y se desempeñan en aquellos empleos menos deseados o considerados como de menor estatus en el país como puede ser el cuidado a pacientes geriátricos. El segundo tipo de agencia se enfoca en el reclutamiento y selección de personal con niveles bajos de destrezas y que también acostumbran a ser inmigrantes. Un elemento importante de estos dos tipos de empresas es que acostumbran a gestionar el proceso de inmigración para estas personas y los insertan en puestos como construcción o algún otro trabajo manual con condiciones de empleo más arduas y bajos salarios. Por último, se encuentran aquellas de empleo “normales” que ayudan a personas a conseguir empleo en puestos especializados que requieren algún nivel de educación formal. Este estudio apoya la identificación de un perfil de las personas empleadas por agencias de empleo temporero destacando cuál es su nivel de ingreso, escolaridad, género, industria, grupo étnico y puesto que desempeñan.

Según el informe anual de 2021 de la agencia de empleo multinacional Adecco (2022) (que también tiene presencia en Puerto Rico) podemos dar cuenta de unos indicadores relevantes de estas agencias en el mercado laboral. En este informe se destaca que esta organización ha colocado cerca de 500,000 empleados temporeros en posiciones con organizaciones clientes, cerca de 115,000 empleados en posiciones permanentes y más de 750,000 personas

readiestradas. Esto, a través de siete (7) industrias claves que incluyen: automóviles y transportación, energía, comunicaciones, ciencias y salud, banca y servicios financieros, manufactura y logística y aeroespacial.

Evaluando la influencia que tiene una sola compañía dentro del mercado laboral a través de estas industrias a nivel internacional, es pertinente realizar la investigación en Puerto Rico para poder evaluar los distintos perfiles de las personas empleadas por estas agencias. Dentro de los elementos más importantes para esta investigación tomé en cuenta los siguientes: qué tipo de contrato tienen; las posiciones que ocupan; industria en la que se desempeñan; la diferencia en salarios comparados con aquellas empleadas de forma permanente; y cómo estas agencias influyen las prácticas de reclutamiento de organizaciones clientes en la Isla. De una investigación como esta también se pueden desprender las implicaciones del uso desmedido de estas agencias en el mercado laboral, como son efectos en el salario, las condiciones de trabajo para estos empleados y la posibilidad de que algunas poblaciones que las utilicen como estrategia de obtención de empleo terminen en condiciones más precarias.

Estas implicaciones en el mercado laboral puertorriqueño son un fenómeno que afecta a la clase trabajadora puertorriqueña en la actualidad. Por esto, desarrollé cuatro motivaciones principales, tanto personales como profesionales para este proyecto: 1) Poder estudiar este tema y comprender las posibles causas y consecuencias del empleo precario; y 2) Identificar posibles soluciones al problema del empleo precario. Al estudiar el empleo precario, es posible que pueda identificar posibles soluciones a este problema, como intervenciones a través de políticas o cambios organizativos que puedan mejorar la estabilidad y la seguridad del empleo para los trabajadores; 3) Para formulación de políticas informadas: Los hallazgos de esta investigación sobre la precariedad laboral se pueden utilizar para informar la formulación de políticas a nivel

local, nacional o internacional. Finalmente, 4) Para crear conciencia sobre el tema: Al estudiar el fenómeno de la precariedad laboral, destaque este problema para generar apoyo a los esfuerzos de abordar el empleo precario y crear entornos de trabajo más estables y seguros para los trabajadores.

## CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LITERATURA

Las pasadas décadas han traído cambios considerables en los mercados laborales a nivel mundial. Uno de los cambios más importantes ha sido la proliferación de agencias de empleo. Para los patronos, esto puede representar una opción para reclutar una persona apta para realizar un trabajo, sin tener que incurrir en inversiones adicionales como los beneficios marginales. Por otra parte, para los empleados contratados por estas empresas, podría representar una disminución en salario, condiciones de trabajo precarias y la exclusión de beneficios que ofrezca la empresa cliente. Por esto, enfoqué esta revisión de literatura en evaluar publicaciones sobre los temas relacionados a: 1) el perfil de trabajadores temporeros; 2) tipos de contratos más comunes que tiene esta población; 3) diferencias de salarios y beneficios; y 4) los efectos en el bienestar que esta condición laboral puede tener en esta población y qué efectos podrían tener en el mercado laboral puertorriqueño.

### Perfil de Empleados

En su investigación sobre los problemas de trabajo dentro del empleo temporero, Niță & Isac (2016) indagaron sobre el aumento en empleo temporero y la expansión de un mercado laboral “flexible” en Rumanía. Definieron a un *empleado temporero* como la persona que tiene un contrato temporero de empleo para ponerse a la disponibilidad del cliente de forma temporal mientras este les supervisa. También, definen a una *agencia de empleo* como una entidad legal autorizada por el gobierno que realiza el proceso de contrato para estos empleados y los pone a disposición de la organización cliente durante el tiempo estipulado en el contrato. Finalmente, definen a la *organización cliente* como una entidad natural o legal que supervisará aquellos empleados reclutados por agencias de empleo.

A pesar de no exponer un marco teórico, para esta investigación utilizaron la técnica de revisión documental en la que evaluaron documentos del Registro Nacional de Rumanía. Encontraron que para el 2016, existían 772 organizaciones de agencias de empleo temporero a diferencia del 2011, en el que solo habían 305. Observaron que la cantidad de agencias de empleo durante este corto periodo de tiempo se duplicó y continúa en aumento. A pesar de este incremento, expusieron que el Código de Trabajo de Rumanía estipulaba que el uso de labor temporal solamente podía utilizarse en los siguientes contextos: 1) para sustituir un empleado que esté suspendido y solo permanecerá por este periodo; 2) Llevar a cabo actividades de temporada (como el periodo navideño o verano); y 3) llevar a cabo tareas especializadas u ocasionales. Otra restricción importante establecida en este Código de Trabajo es la duración que pueden tener estos contratos. Primero, no pueden ser de más de 24 meses de forma inicial, pero se pueden extender hasta 36 meses.

Según las previsiones de la Asociación Rumana de Empresas de Trabajo Temporero, el empleo temporero había aumentado un 10% en 2014 comparado al año anterior. También, a principios de 2016, estimaron unas 80,000 personas contratadas con contratos de trabajo temporero. La mayoría de las personas empleadas de forma temporal en Rumanía (46%) se han graduado de la escuela secundaria y el 23% tienen educación pos-secundaria. Otro porcentaje significativo del 20% está representado por estudiantes y solo el 12% proviene de aquellos que no tienen educación pos-secundaria. También, encontraron que el 33% de los empleados temporales provienen entre los desempleados, el 13% son personas que han tenido contratos de trabajo anteriores por periodos fijos, el 21% son estudiantes y el 5% han sido empleados temporales anteriormente. Aproximadamente el 45% de las contrataciones temporales son por un

período superior a 3 meses. En cuanto al campo de actividad, la mayoría de los empleados temporales trabajan en servicios como banca, finanzas, centros de llamadas y manufactura.

Estas autorías señalaron que para muchas empresas, la dinámica del negocio no era lineal, pues se caracteriza por cambios periódicos de crecimiento y declive en el transcurso de varios meses. Otras empresas en sus primeras etapas no podían hacer predicciones con respecto a los volúmenes de ventas futuras, por lo que no podían calcular con precisión el número de personal requerido. Estas situaciones contribuyeron a que las empresas buscaran personal cualificado por un corto periodo de tiempo.

Por otra parte, Hudson & Runge (2020) realizaron una investigación sobre el reclutamiento de trabajadores en ocupaciones de baja remuneración. Estas autorías indagaron si las personas con características protegidas como edad, diversidad funcional, identidad de género, estado civil, embarazo, raza, afiliación religiosa, sexo y orientación sexual experimentaron discriminación en el proceso de reclutamiento y las barreras que encontraron al intentar ingresar al mercado laboral. Recopilaron estudios realizados en Inglaterra, Escocia y Gales.

Estas autorías realizaron una revisión de literatura. En su revisión, se enfocaron en estudios de ocupaciones e industrias a menudo descritas como "poco calificadas". Los resultados sobre las prácticas de contratación de los empleadores del Reino Unido en ocupaciones e industrias mal remuneradas se basaron en cinco (5) factores claves: 1) Uso generalizado del reclutamiento de boca a boca. 2) El uso de múltiples métodos de reclutamiento. 3) Una preferencia por los métodos de bajo costo. 4) Un requisito de flexibilidad del personal. 5) Un enfoque en las habilidades blandas en la toma de decisiones de reclutamiento, con énfasis en la ética de trabajo positiva, la actitud percibida dentro de las organizaciones. Las industrias que resultaron de esta investigación fueron: construcción, fabricación de alimentos, hospitalidad,

comercio minorista y atención social. En cuanto a las otras industrias, se destacó el uso de redes personales de reclutamiento, reclutamiento por internet como foros, páginas de internet, redes sociales y otros métodos informales como referencias o intermediarios.

En general, las autorías concluyeron y recomendaron que para que los empleadores, las agencias de contratación, el Gobierno y la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos puedan trabajar en colaboración para abordar la discriminación en la contratación. Deberían: 1) Investigar sobre los métodos de reclutamiento en línea, incluido el uso de las redes sociales por parte de los empleadores. 2) Realizar más investigaciones sobre las prácticas de las agencias de contratación para abordar las denuncias generalizadas de discriminación, así como sobre las prácticas de los empleadores de empresas grandes.

Por su parte, Sobral y colaboradores (2019) evaluaron los efectos generacionales en las relaciones laborales de agencias de empleo. Según estas autorías la naturaleza cambiante del trabajo da forma a las actitudes y expectativas laborales en las diferentes generaciones de trabajadores. Para las generaciones más jóvenes, argumentan las autorías, el trabajo temporero puede representar su primera oportunidad de trabajo, mientras que para los trabajadores mayores puede representar una reincorporación al mercado laboral. Ambos desarrollos, el crecimiento del trabajo temporal y los trabajadores con motivaciones variadas según las generaciones, afectan la forma en que los trabajadores perciben las prácticas de recursos humanos en las relaciones laborales.

Las autorías utilizaron como marco teórico, la *Teoría Del Intercambio Social* para guiar su investigación (Sobral et al., 2019). Argumentaron que esta teoría es útil para proporcionar un marco explicativo que aclare cómo los comportamientos percibidos de la *Prácticas de Recursos humanos* y cómo los empleados se relacionan entre sí y los empleados ajustan sus actitudes en

función de sus percepciones de lo que las organizaciones les proporcionan. Uno de los argumentos principales es que el ajuste entre estas prácticas con las necesidades individuales y de los empleados como valores, metas y expectativas, determina la efectividad de la inversión del empleador en los empleados. Esta teoría puede ser útil para guiar mi investigación por lo que forma parte de la sección de Marco Teórico donde la explicaré en mayor detalle.

Con esta base, las autorías utilizaron un cuestionario con una muestra de 3,876 empleados de agencias de empleo temporero. Los datos se recopilaron en línea utilizando la plataforma de "Survey Monkey" durante un período de cuatro semanas. Se enviaron correos electrónicos directamente a los trabajadores para invitarlos a participar voluntariamente en la encuesta. Con este cuestionario se propusieron medir las siguientes variables utilizando ítems similares a los presentados a continuación: 1) *Prácticas de Recursos Humanos*, "Los criterios de la evaluación del desempeño son claros en esta compañía". 2) *Compromiso afectivo*, "Sería feliz si desarrollara el resto de mi carrera en esta empresa" y "No me siento emocionalmente apegado a esta empresa". 3) *Percepción de desempeño*, "Realizo adecuadamente las tareas que me son asignadas." (Sobral et al., 2019).

Según las autorías, los resultados apoyaron el efecto moderador de generaciones en las relaciones directas e indirectas, a través de compromisos afectivos, entre las prácticas de Recursos Humanos percibidas de los trabajadores temporales de agencias y el desempeño percibido. Los hallazgos demostraron que el sistema prácticas de RRHH se asoció directa y positivamente con el rendimiento percibido de los trabajadores de agencia temporera tanto para la Generación X como para los Millennials, pero no para los Baby Boomers (Sobral et al., 2019).

En general, las autorías concluyeron que este estudio contribuyó a una mejor comprensión de cómo las diferentes generaciones responden a las relaciones de empleo

temporero. Aunque no encontraron ninguna diferencia significativa en la forma en que las cohortes percibieron e interpretaron las prácticas de Recursos Humanos, descubrieron diferencias significativas en la forma en que el mismo sistema de estas prácticas se relacionan a través del compromiso afectivo hacia el cliente con su desempeño percibido a través de diferentes generaciones. (Sobral et al., 2019).

Continuando la línea de la gestión de las prácticas de Recursos Humanos en las empresas, Hall (2006) evaluó las motivaciones de los empleadores para contratar trabajadores de agencias. Encontró que estas motivaciones varían en cinco (5) conjuntos generales de justificaciones: 1) flexibilidad numérica, que implica tener más empleados para gestionar la demanda de trabajo; 2) costo, porque el salario de estos empleados es más bajo que uno de un empleado directo; 3) reclutamiento y selección; además de un costo más bajo, esta forma le permite utilizar un estrategia de un proceso probatorio para luego ofrecer un empleo formal a alguna de estas personas 4) el acceso a las competencias, permitiendo la obtención de talento especializado en corto periodo de tiempo; 5) gestión de riesgos y otras razones administrativas o de gestión que implican la reducción de tareas administrativas que acompañan un reclutamiento directo. Las implicaciones del trabajo de agencia para la gestión de recursos humanos dependerán, en parte, de las motivaciones particulares que subyacen al compromiso de los trabajadores de agencia. Hall (2006) no destacó un marco teórico para esta investigación, pero para completarla, llevó a cabo una revisión documental en la que evaluó datos sobre la incidencia de y aumento de agencias de empleo en Australia y el uso que le dan las organizaciones clientes.

Al comparar los resultados, esta autoría observó respecto a las actitudes y preferencias de los trabajadores de agencias de empleo y las de los empleados directos, que los primeros no están más satisfechos con su nivel de flexibilidad que los trabajadores directos. De hecho, están menos

satisfechos con su seguridad laboral, utilización y desarrollo de competencias, remuneración, autonomía e influencia en el trabajo. Dado estos hallazgos, argumentó que el trabajo que las personas obtienen mediante las agencias puede ser incompatible con las estrategias de Recursos Humanos basadas en prácticas de trabajo de alto rendimiento.

Por esto, esta autoría concluyó que contrario a las afirmaciones de la industria y sus defensores, el trabajo a través de agencias de empleo es una forma de empleo marginada e inferior desde la perspectiva de los trabajadores. También expuso que la industria de las agencias de empleo temporal contribuye de forma oportuna al funcionamiento de los mercados laborales modernos como: 1) proporcionar flexibilidad para los trabajadores, 2) proveer una transición a oportunidades de empleo permanente, 3) crear más eficiencia en la demanda y la oferta de habilidades e incluso ofrece a los trabajadores algún grado de seguridad en el mercado laboral. Los defensores de la industria de empleos temporeros también han argumentado que el trabajo de agencia no está siendo utilizado por los empleadores para proporcionar mano de obra para trabajos periféricos, marginales y de segunda clase. Por el contrario, hacen hincapié en que los empleadores utilizan el trabajo de agencia para lograr flexibilidad, acceder a personal con habilidades especializadas y aprovechar la experiencia superior en reclutamiento de las agencias. Esta idea no es apoyada por la literatura así que puede que estos argumentos estén más alineados con los intereses organizacionales que los de las personas empleadas en estas organizaciones.

En una línea similar sobre la precariedad e inseguridad laboral de estos empleados, Gaxiola y coautorías (2019) expusieron que el origen de la flexibilidad y la precariedad laboral en el contexto mexicano fue la reestructuración productiva y económica de alcance mundial. A consecuencia de esto, las estrategias empresariales llevaron a una reducción de costo de la mano

de obra para reducir los costos de producción, lograr mayor competitividad y tener más ganancias con esta estructura ocupacional más precaria.

Como marco teórico, estas autorías expusieron la *Precariedad Laboral* propuesta por Agulló que incluye la *inseguridad* (sin acceso a la seguridad social), la *inestabilidad* (falta de continuidad) y la *vulnerabilidad económica* (salarios bajos). Para continuar con lo propuesto, indicaron que la precariedad es un proceso multidimensional que transforma las relaciones laborales y se presenta en dos sentidos: 1) la *precariedad de la situación social*, que se refiere a los trabajadores que involuntariamente tienen un empleo de tiempo parcial. y 2) la *precariedad de subsistencia*, que corresponde a los empleados que se encuentran por debajo de los estándares mínimos de protección social (Gaxiola et al., 2019).

La metodología utilizada en esta investigación fue un análisis de conglomerados no jerárquico, que permitió formar cuatro (4) conjuntos de trabajadores asalariados mexicanos, de acuerdo con las relaciones laborales que tenían: *precario alto*, *precario medio*, *precario bajo* y *no precario*. Para conformar los cuatro niveles de precariedad en los trabajadores asalariados emplearon las variables de 1) *ingreso salarial*, 2) *acceso a la seguridad social*, 3) *tipo de contrato* y 4) *tamaño de la empresa*, que se vinculan con el concepto de precariedad laboral ya definido. Es importante señalar que la clasificación de estos trabajadores se basó en el Sistema Nacional de Ocupaciones del INEGI (de 2011), relacionada con el tipo de ocupación, por ejemplo:

- **no manuales calificados**-directivos, funcionarios y gerentes.
- **no manuales no calificados**-administrativos, agentes de ventas y comerciantes.
- **manuales calificados**-obreros, operadores de maquinarias, choferes, conductores de transporte.

- **manuales no calificados**-trabajadores agrícolas, de servicios personales y alimentación y vigilancia.

Uno de los resultados más relevantes que expusieron estas autorías es la concentración de los trabajadores asalariados en los grupos de los extremos: *precario alto y no precario*, lo que muestra la división en el mercado de trabajo de México. También, se expone una mayor inserción de la precariedad con relación a la inestabilidad y vulnerabilidad económica en el grupo asociado con directivos, profesionales y gerentes (no manuales, calificados).

Por último, las autorías recomendaron realizar un estudio futuro para profundizar en el análisis de la precariedad laboral en el mercado de trabajo mexicano. La línea de investigación propuesta debería estar asociada con el análisis de las múltiples y complejas relaciones de la precariedad, la desigualdad y la polarización en el mercado de trabajo de México con la finalidad de esclarecer las consecuencias sociales que se podrían derivar de las relaciones entre estos tres fenómenos.

### **Tipos de Contratos**

Luego de examinar el perfil de trabajadores temporales, expondré estudios sobre los tipos de contratos que estas personas reciben. Laß & Wooden (2019) realizaron una investigación en la que utilizaron datos de la encuesta HILDA de Australia (“The Household Income and Labour Dynamics in Australia”). Esta encuesta es un estudio longitudinal que comenzó con una muestra representativa a nivel nacional de personas que residen en viviendas privadas en Australia. Esta encuesta se utiliza para entrevistar a todos los miembros adultos de esos hogares que aceptaron participar en la primera ronda de forma anual junto con otras personas que se unen a los hogares de estos miembros originales de la muestra. Compararon los trabajadores con contratos permanentes con los de contratos temporales. Los últimos incluían personas empleadas: 1) con

contratos de *plazo fijo* (contratos que especifican una fecha o evento en que se terminará el empleo); 2) de manera *ocasional* (ausencia de un compromiso por parte del empleador tanto con la continuidad del empleo como con el número de días u horas que deben trabajarse); y 3) como *trabajadores de empresas de trabajo temporal* (cuando el empleador, es decir, la agencia, actúa como intermediario entre el trabajador y la empresa a la que se han de prestar los servicios laborales).

Como marco teórico de esta investigación integraron la *Teoría de la Especialización* propuesta por Becker que argumenta que la división del trabajo entre parejas es más eficiente si uno de los miembros de la pareja se centra en el trabajo remunerado y el otro en el trabajo doméstico y de cuidado. Siguiendo este razonamiento, podrían existir casos de hogares donde la persona principal asalariada tiene un trabajo permanente a tiempo completo, mientras que la persona cuidadora principal tendrá más probabilidades de trabajar en un trabajo a tiempo parcial a menudo temporal (Laß & Wooden, 2019).

La metodología utilizada en este proyecto fue la de revisión documental de los resultados de 15 años de la Encuesta HILDA. La muestra inicial de respuesta en 2001 estuvo compuesta por 13,969 personas de 7,682 hogares. Según las autorías, en los años siguientes, los tamaños de las muestras variaron debido a la falta de respuesta como a los cambios en la composición del hogar. Sin embargo, las tasas de respuesta se han mantenido relativamente altas con tasas anuales de re-entrevista superiores al 94% desde la ola 5 de esta encuesta. La muestra también fue fortalecida al añadir 2,153 nuevas casas en 2011. Para 2015, la muestra de respuesta comprendía 17,606 personas de 9,628 hogares (Laß & Wooden, 2019).

Para llevar a cabo estos análisis se creó una muestra agrupada de individuos en "edad de trabajar" (entre 15 y 64 años). Esto proporcionó una muestra de trabajo de 151,502

observaciones de 21,604 participantes. Los resultados revelaron una brecha considerable de ingresos entre los trabajadores privados temporales, por un lado, y los trabajadores permanentes, por otro. Los trabajadores de agencias de trabajo temporero vivían en hogares con un ingreso medio del 88% del de los trabajadores permanentes, mientras que para los trabajadores ocasionales la proporción era de 80%. Sin embargo, son las personas que actualmente no trabajan las que tienen los ingresos más bajos: tanto las personas desempleadas como las económicamente inactivas. Estas viven en hogares cuyos ingresos medios son inferiores a dos tercios de los empleados permanentes. El empleo a través de empresas de trabajo temporero fue el tipo de empleo menos estable. Solo el 28% de los trabajadores reclutados por agencias permanecían en el mismo tipo de empleo un año después y solo el 8% cinco años después. Cinco años después, alrededor de la mitad de los trabajadores de agencias han pasado a un empleo permanente, pero una proporción relativamente alta, 13%, aceptó trabajos ocasionales (Laß & Wooden, 2019).

Luego de evaluar estos resultados, las autorías concluyeron que un hallazgo clave es que algunos tipos de empleo temporales como aquellos con una duración determinada y aquellos con la opción a renovar están asociados con menores ingresos familiares en comparación con el empleo permanente. Sin embargo, el impacto varía según el tipo de empleo. Si bien existe una pequeña desventaja de ingresos para los trabajadores de agencias de trabajo temporales y una gran desventaja para los trabajadores ocasionales, los trabajadores con contrato de duración determinada tienen ingresos familiares más altos que los trabajadores permanentes. Por lo tanto, al menos en Australia, no se puede afirmar que todas las formas de empleo temporal estén asociadas con menores ingresos familiares (Laß & Wooden, 2019).

Por último, con respecto a las recomendaciones, las autorías resaltaron la necesidad de intervenciones políticas que mejoren la situación financiera de los trabajadores temporales. Dado que las bajas horas de trabajo son el factor principal de la brecha de ingresos para los trabajadores ocasionales y de agencias, y que el “*subempleo*” o *empleo precario* (como hemos hecho referencia a través de este documento) es muy frecuente entre estos grupos de trabajadores, es central una política que combata la desigualdad de ingresos. Esta apoyaría a los trabajadores a obtener las horas de trabajo que desean (Laß & Wooden, 2019).

Evaluando las políticas sobre la situación financiera de la población de empleados temporeros, Bertolini (2017) exploró este fenómeno en su libro “*The Experience of Labour Market Disadvantage: A Comparison of Temporary Agency Workers in Italy and the UK*”. Esta autoría expuso una visión general de las características de trabajadores temporales de agencias en Italia y en el Reino Unido. También describió las principales características de la fuerza laboral de asistencia técnica en los dos países. Además, ofreció un análisis del marco institucional que regula el sector de las empresas de trabajo temporal y se enfocó en analizar el marco institucional en el que trabajadores temporales de agencias están integrados en los dos países.

Bertolini (2017) argumentó que el uso de empleados temporeros funciona como un “dispositivo de detección” para empleados potenciales. Los empleadores podrían no estar dispuestos a contratar a un trabajador de forma permanente sin conocer sus habilidades. Sobre esto, los empleadores pueden considerar a los trabajadores temporales de agencias como una herramienta para proporcionar un período de prueba para evaluar la productividad, las habilidades o el compromiso de un trabajador. Por lo tanto, el reclutamiento de trabajadores temporales de agencias ofrece la posibilidad de que los empleadores “prueben” a un trabajador sin ningún compromiso a largo plazo, pero también permite que el trabajador intente el trabajo

sin compromiso. Un segundo uso importante de trabajadores temporales de agencias para los empleadores es el de proporcionar un "amortiguador flexible de trabajadores" en caso de volatilidad de la demanda o la oferta de mano de obra.

Por un lado, en el caso de una mayor demanda de mano de obra, los empleadores pueden necesitar más trabajadores en períodos específicos de tiempo cuando la producción aumenta temporalmente, o cuando es necesario alcanzar un proyecto u objetivo específico. Un tercer uso relevante de trabajadores temporales de agencias de empleo es como sustituto del empleo permanente. En particular, se ha argumentado que esta podría constituir una alternativa menos costosa que los contratos estándar, dado que resultan en ahorros en los procedimientos de despido. Es posible que los empleadores deseen ahorrar en costos laborales directos, dado que en algunos países se puede pagar menos a los trabajadores temporales contratados a través de agencias (Bertolini, 2017).

Esta autoría indicó que países con una gran brecha de protección del empleo entre el empleo estándar y el atípico, como Italia, se podría esperar que los empleadores utilicen trabajadores temporales de agencias como sustituto del empleo estándar. Por el contrario, en países con brechas de protección del empleo relativamente pequeñas, como el Reino Unido, los empleadores tienen menos incentivos para utilizar trabajadores temporales de agencias como herramienta de reducción de costos; y para utilizar trabajadores temporales de agencias como un dispositivo de detección o como un amortiguador contra la volatilidad laboral (Bertolini, 2017).

Como marco teórico, este autor destaca la teoría del mercado de trabajo dual centrada en la formación en la empresa como un factor que influye en la voluntad de los empleadores de retener a los trabajadores y la teoría radical centrada en el control de los empleadores sobre la fuerza de trabajo. Ambas teorías, según la autoría, postulaban la existencia de dos segmentos

distintos del mercado de trabajo conformados por las instituciones de este. Las dos teorías difieren en la importancia dada a los diferentes factores institucionales en la creación de un mercado de trabajo segmentado. Sin embargo, ambas teorías adoptaron un enfoque diferente de las teorías neoclásicas ortodoxas para explicar la existencia de empleo de menor calidad, postulando la centralidad de las instituciones del mercado de trabajo en la persistencia de acuerdos de empleo «desfavorecidos». Por lo tanto, en lugar de ser un agente pasivo dentro de las fuerzas económicas estructurales, las instituciones pueden ser un factor mediador en la configuración de la existencia de un segmento de la fuerza laboral reclutada en empleos de menor calidad (Bertolini, 2017).

La autoría utilizó como metodología una revisión documental de datos de la Confederación de Agencias Privadas de Empleo (CIETT, por sus siglas en inglés). En esta revisión, la autoría encontró que en 2012, los trabajadores temporales de agencias de empleo constituían el 3.9% de la plantilla total en el Reino Unido y el 1.2% en Italia. Sin embargo, también puede deberse a la difusión de agencias temporales especializadas para trabajos altamente calificados en el Reino Unido, que son poco comunes en Italia. Italia experimentó un rápido aumento en el uso de trabajadores temporales de agencias en la década anterior a la crisis financiera después de su legalización inicial en 1997 y su mayor liberalización en 2003, así como un mayor crecimiento en los años inmediatamente posteriores a la crisis (Bertolini, 2017).

El Reino Unido, donde el trabajo temporero a través de agencias ha sido legal durante varias décadas, experimentó un aumento más modesto, pero aún significativo durante el mismo período, tanto antes de la crisis (18.8% entre 2000 y 2008) como después de la crisis. En ambos países, la mayoría de los trabajadores de agencias temporales de empleo están empleados en el sector de servicios, principalmente en ocupaciones de baja y media cualificación. Cuando

consideramos la duración promedio de las asignaciones, la situación está más polarizada en el Reino Unido que en Italia: en el Reino Unido, el 49% de las asignaciones duran más de 3 meses en comparación con el 30% en Italia, pero el 31% dura menos de un mes en el Reino Unido en comparación con solo el 20% en Italia.

Al evaluar estos resultados, Bertolini (2017) concluyó que a pesar que las reformas legislativas a raíz de las directrices europeas han contribuido a reducir la brecha entre los derechos estándares y los derechos de los trabajadores de asistencia técnica, aún persisten formas notables de discriminación. Entre estas, un retraso en el acceso de 12 semanas a la igualdad salarial y al mismo tiempo de trabajo. Además, una serie de derechos y prerrogativas en el Reino Unido dependen de la tenencia, dado que los trabajadores solo pueden reclamar una indemnización por despido o despido improcedente después de 2 años de empleo continuo. Esto afecta desproporcionadamente a los trabajadores en empleos a corto plazo, incluidos los trabajadores de asistencia técnica. Finalmente, indicó que una evaluación de este tipo de políticas sería pertinente para poder indagar los efectos a largo plazo en el mercado laboral.

Continuando con la línea de las obligaciones legales y políticas, Zafar y autorías (2021) indagaron cómo los patronos en Pakistán pueden obviar sus obligaciones legales violando los derechos constitucionales de sus empleados. También, expusieron que las agencias de empleo asumen el papel de empleador para los trabajadores de agencia, con la excepción de los Estados Unidos, donde la legislación requiere que tanto la agencia como la empresa cliente actúen como "Empleador Conjunto".

Las autorías no precisaron un marco teórico específico para guiar su investigación. Por otra parte, la metodología utilizada fue un estudio de caso que incluyó entrevistas semi-estructuradas con empleados de agencia de empleo, oficiales de Recursos Humanos miembros de

uniones y agencias de empleo. En las entrevistas surgieron sectores como la hotelería, alimentos y bebidas y fabricación de hilos sintéticos. Por lo tanto, los datos se extrajeron de seis (6) empresas de estudio de caso de estos tres sectores, dado que tienen una mayor prevalencia de mano de obra subcontratada en Pakistán. Realizaron un total de ochenta y dos (82) entrevistas de las cuales sesenta y dos (62) eran entrevistas estructuradas con trabajadores y veinte (20) entrevistas semiestructuradas con supervisores y líderes sindicales. Solamente cinco (5) de los ochenta y ocho (88) encuestados eran mujeres (Zafar et al., 2021).

Los resultados de las entrevistas se agruparon por temas principales: 1) beneficios de ahorro de costos, 2) elusión de movimientos sindicales, 3) promoción de trabajadores a puestos de supervisión para disuadir la sindicalización 4) continuidad de la asignación en diferentes agencias y tipos de contratos, 5) apretones de manos dorados involuntarios, donde se elimina fuerza laboral directa para integrar a empleados temporales y 6) falta del debido proceso en la contratación de trabajadores de agencias (Zafar et al., 2021).

A modo de conclusión, las autorías resaltaron que los intermediarios laborales son utilizados regularmente por las organizaciones para crear un acuerdo fraudulento. Este acuerdo consiste en que la agencia se considera el empleador legal, a pesar de que el único contacto real del empleado es con la organización cliente, y el empleo continúa con el mismo usuario durante períodos de tiempo largos e incluso indefinidos. Al hacerlo, el empleador viola una obligación legal específica, o una serie de obligaciones, hacia los empleados al clasificarlos erróneamente como "trabajadores de agencia" (Zafar et al., 2021).

Tomando en cuenta la posibilidad de que los gerentes no proporcionen una explicación honesta de la situación, las respuestas de otras partes interesadas de la organización, como los funcionarios de agencias y sindicatos y los trabajadores de agencias, también pueden ser

sesgadas. Por lo tanto, futuros investigadores, podrían llevar a cabo una investigación a gran escala para hacer un análisis cuantitativo de los datos para compensar algunas de las limitaciones de este estudio (Zafar et al., 2021).

Otro elemento importante en relación con los tipos de contrato es la rotación planificada sobre este tema y los efectos en el desempeño. El propósito de la investigación de De Stefano y autorías (2019) fue investigar el efecto de las salidas de trabajadores temporales debido a la expiración de sus contratos en el desempeño financiero de la unidad. Argumentaron que este tipo de rotación tiene diferentes características y consecuencias en comparación con otros tipos de salidas de trabajadores, como la reducción de personal, los despidos debido al bajo rendimiento de los trabajadores o las salidas iniciadas por los trabajadores.

Las autorías basaron su investigación en la *teoría del cambio emergente del contexto* (CET por sus siglas en inglés) y sobre la *teoría de la capacidad* de la rotación colectiva. Estas teorías argumentan que el nivel en que el volumen de rotación afecta el rendimiento de la unidad depende de la calidad de las personas sustitutas. Esencialmente, los mejores trabajadores son más productivos y aprenden más rápido, por lo que necesitan menos apoyo de los colegas en comparación con los de menor calidad. Según expusieron estas autorías, la entrada de sustitutos de alta calidad mitigaría la velocidad a la que la rotación interrumpe el rendimiento. La *teoría de capacidad* sustenta la argumentación que las competencias de los recién llegados están necesariamente limitadas al capital humano general; porque el conocimiento específico de la empresa y el capital social específico de la empresa no pueden adquirirse hasta que los recién llegados ingresen realmente a la organización (De Stefano et al., 2019).

La metodología utilizada por estos autores fue una revisión documental de un conjunto de datos distribuidos por unidad y empleados clasificados con registros mensuales de personal y

desempeño en los años 2007-2014. Los resultados obtenidos muestran que las tiendas variaron la forma en que utilizan el vencimiento de los contratos. La rotación planificada de trabajadores temporales se relaciona negativa y significativamente con el rendimiento de la unidad.

Confirmaron que la rotación planificada de trabajadores temporales tiene una relación invertida en forma de U con el rendimiento de la unidad. Las autorías concluyeron que las organizaciones de hoy en día a menudo dependen de trabajadores temporales para lograr flexibilidad. Los beneficios de esta flexibilidad provienen de la oportunidad de planificar la rotación de esos trabajadores. Es decir, los gerentes establecen la expiración de los contratos temporales para poder ajustar el tamaño de la fuerza laboral a las posibles variaciones en las condiciones del mercado. El uso extensivo de estos trabajadores se basa en la suposición de que pueden ser despedidos y sustituidos a un costo insignificante de acuerdo con las necesidades de la organización. Este estudio esencialmente desafía esta suposición al probar la relación entre el rendimiento de la unidad y las salidas de los trabajadores temporales debido a la expiración de sus contratos (De Stefano et al., 2019).

Finalmente, expusieron que al explorar los efectos de la rotación planificada cuando los gerentes deciden las salidas y sustituciones. Las investigaciones futuras deberían: 1) avanzar la comprensión teórica y práctica de la rotación planificada como una herramienta estratégica. 2) Examinar los contextos en los que otros tipos de rotación son más comunes y también debería considerar el efecto de los gerentes y su discreción sobre cómo interactúan los trabajadores temporales y permanentes. 3) Cómo la rotación afecta el rendimiento organizacional. 4) Investigar si sus resultados se generalizan a otros contextos en los que hay un trabajo de conocimiento más complejo (De Stefano et al., 2019). Esta línea de investigación es

particularmente relevante dado que hoy en día los trabajadores temporales pueden ser de profesiones que requieren educación pos-secundaria.

### **Diferencias de Salarios y Beneficios**

Después de evaluar los perfiles y los tipos de contratos de empleados temporales, evalué estudios sobre las diferencias de salarios y beneficios que experimenta esta población. Maurizio (2019) realizó una investigación en la que expuso un amplio debate sobre las causas, el papel y las consecuencias de este tipo de empleo atípico que podría inducir la segmentación en el mercado laboral. Según esta autoría, esto se debe a que los trabajadores con empleo permanente se benefician de salarios por hora más altos y mejores condiciones de empleo que aquellos con características similares que tienen contratos de duración determinada.

Como marco teórico, utilizó como base la *teoría del Salario de Eficiencia*, según la cual el crecimiento de las vacantes puede aumentar la rotación voluntaria de los empleados en la búsqueda de mejores oportunidades de empleo, provocando un mayor número de salidas que pueden resultar en mayores costos para los empleadores. Entonces, cuanto mayor sea el nivel de inversión realizado por el empleador en el desarrollo de sus empleados, mayores serán los costos incurridos cuando salga de la empresa. Por lo tanto, los empleadores quieren retenerlos, y aún más a medida que adquieren más experiencia en sus trabajos. Una forma de hacerlo es ofreciéndoles mejores condiciones de trabajo, por ejemplo, a través de salarios más altos (Maurizio, 2019).

Los datos utilizados en esta investigación fueron una revisión documental que provienen de encuestas periódicas de hogares realizadas por los institutos nacionales de estadística de cada país. Estos se centran en las variables del mercado laboral y proveen información sobre otras características sociales y demográficas de los hogares. Incluso cuando las encuestas de hogares

no son exactamente iguales, su diseño e implementación siguen el marco conceptual adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Además, implementaron los mismos métodos para procesar los datos y las definiciones a fin de hacer que las variables e indicadores sean lo más comparables posible entre los países. En cualquier caso, cuando la comparación entre países no fue completamente posible, esto se aclaró debidamente en el documento. El período analizado correspondió desde 2000 al 2015 (Maurizio, 2019).

Esta autoría encontró que la incidencia del empleo urbano temporal fue diferente en cada país analizado. En particular, identificó dos grupos de países: por un lado, Argentina, Brasil y Costa Rica, donde la incidencia de este fenómeno en áreas urbanas es inferior al 10%; por otro lado, Ecuador, México, Paraguay y Perú, donde la proporción de estos contratos es, al menos, del 40%. Esta situación es aún más problemática cuando se incorporan las zonas rurales al análisis. Chile es un caso intermedio entre estos dos grupos de países. Estas tendencias observadas en los países de América Latina están en marcado contraste con otras regiones del mundo, en particular, con Europa (Maurizio, 2019).

También destacó que durante la última década, América Latina ha experimentado un proceso de mejora significativa del mercado laboral, reflejado principalmente en una reducción del desempleo, creación de empleos, aumento del salario real medio y formalización laboral. Sin embargo, países de la región aún muestran déficits notables en materia laboral y en la generación y distribución del ingreso. La alta informalidad coincide con formas atípicas de empleo. Estos resultados parecen ser consistentes con la hipótesis propuesta de la «segmentación del mercado laboral». Según esto, hay dos segmentos diferentes en el mercado laboral. En el segmento «primario», aquellos trabajadores con contrato indefinido tienen mejores condiciones laborales

asociadas a una ocupación más estable, una formación más específica y una prima salarial. Por el contrario, en el segmento «secundario», los trabajadores temporales se enfrentan a una mayor rotación ocupacional y salarios más bajos. Sin embargo, se requiere más análisis para confirmar esta hipótesis en los mercados laborales latinoamericanos (Maurizio, 2019).

Esta autoría expuso tres (3) recomendaciones principales para estudios futuros: 1) estudiar en detalle la magnitud de las brechas salariales en cada empresa para probar la hipótesis de segmentación del mercado laboral. 2) Estudiar los aspectos dinámicos del empleo temporal. En particular, para aquellos países latinoamericanos con una encuesta de panel de hogares, sería relevante evaluar en qué medida los contratos de duración determinada sirven como un período de selección, donde los empleadores verifican las características de los trabajadores antes de contratarlos con un contrato indefinido. 3) Por último, evaluar bajo qué condiciones específicas los empleos temporales pueden ser peldaños para un contrato indefinido en la región (Maurizio, 2019).

Otra investigación relacionada a la disparidad de beneficios de estos trabajadores temporales es la de Berdahl & Moriya (2021). Estas autorías buscaban estimar las disparidades de seguro de salud entre categorías de empleo atípicas y determinar cómo cambiaron las disparidades de cobertura después de la reforma de salud en 2014. El estudio se enfocó en evaluar las disparidades de cobertura de salud entre los trabajadores *independientes*, *temporales a tiempo completo* y *a tiempo parcial*. Expusieron que estudios anteriores han documentado tasas más altas de falta de seguro para categorías de trabajadores atípicos definidos por horas de trabajo (trabajadores a tiempo parcial) y trabajo por cuenta propia. Los trabajadores independientes y los trabajadores del “gig-economy” también enfrentaron desafíos para obtener cobertura de seguro de salud, ya que no tienen acceso a un *Seguro Patrocinado por el*

*Empleador* (SPE); a través de sus trabajos y la mayoría de los empleadores no ofrecen beneficios complementarios a estos.

Estas autorías no expusieron un marco teórico específico para esta investigación. Para la metodología, analizaron datos representativos a nivel nacional sobre adultos en edad laboral del “Medical Expenditure Panel Survey (MEPS) Household Component”. En su estudio utilizaron datos anuales agrupados para dos períodos de tiempo (2010-2012 y 2015-2017) que permitieron comparaciones antes y después de 2014, cuando se extendió la cobertura del “Affordable Care Act”. Para tener en cuenta la inscripción de seguro retrasada, el período de tiempo posterior a ACA excluyó el 2014. Su muestra incluyó 79,182 trabajadores que representaron los dos períodos de tiempo, eran adultos en edad laboral de 19 a 64 años. El análisis se centró en los trabajos principales que desempeñaban. Las variables de resultado de interés fueron el *no asegurado* en el momento de la entrevista, así como el *seguro patrocinado por el empleador* (SPE, ya sea como titular de la póliza o dependiente), y *otra cobertura privada* (Berdahl & Moriya, 2021).

Estas autorías encontraron que los tres grupos de trabajadores atípicos comprendían un total del 23.1% de todos los trabajadores estadounidenses (representan 32.4 millones de trabajadores). Los trabajadores independientes tenían tasas más altas de no tener seguro (45.2%) en comparación con los trabajadores temporales a tiempo completo (34.8%) y los trabajadores a tiempo parcial (29.7%). Las fuentes de ganancias de cobertura difirieron según los tipos de trabajo atípico: los trabajadores independientes obtuvieron principalmente otra cobertura privada, principalmente a través del mercado y los trabajadores a tiempo parcial se beneficiaron de la expansión de Medicaid, mientras que muchos trabajadores temporales a tiempo completo obtuvieron cobertura de ambas fuentes. Casi la mitad de los trabajadores independientes de bajos

ingresos (48.9%) y los trabajadores temporales a tiempo completo (45.0%) no tenían seguro si residían en un estado sin expansión, mientras que aproximadamente un tercio de sus contrapartes en los estados de expansión no tenían seguro (Berdahl & Moriya, 2021).

Estas autorías argumentaron que la facilidad de entrada al empleo atípico significa que la forma en que los trabajadores entran y salen de los trabajos tiene gran relevancia para la volatilidad de los ingresos de los hogares y el acceso a cualquier tipo de seguro. Además, los trabajadores atípicos corren un mayor riesgo de perder el empleo. La inseguridad general de los empleos en el mercado laboral de los Estados Unidos y los patrones cada vez más complejos de trabajo informal crean desafíos para la continuidad del seguro y también para la inscripción en programas de seguros públicos, como Medicaid. La investigación futura debería considerar definiciones más complejas de la situación laboral para abordar el aumento del riesgo de falta de seguro de salud que enfrentan los trabajadores en varios tipos de empleo atípico (Berdahl & Moriya, 2021).

Además de la falta de cobertura médica, esta población también puede experimentar una penalidad en su salario que puede estar ligada a la legislación laboral. Para analizar cómo la legislación de protección del empleo interactúa con las instituciones del mercado laboral y cómo afecta las brechas salariales por el estado del contrato laboral en 19 países, Ryu (2018) realizó una investigación. Esta se basó en los datos del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC en inglés). Delineó cómo la legislación general de protección del empleo (LPE) y Legislación protectora del empleo para empleados permanentes y temporales (LPEp y LPEt) configuran las brechas salariales por estado contractual; y cómo interactúan con otras instituciones del mercado laboral para fortalecer o mediar los efectos de

aumento de la desigualdad de LPE. Especialmente la de la protección de la seguridad laboral para el contrato temporal (Ryu, 2018).

La autoría no presentó un marco teórico para esta investigación. Sin embargo, para la metodología, utilizó un análisis documental de los datos recopilados de la 1ª Ronda del PIAAC (Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos). Esta se administró a una muestra representativa de aproximadamente 150 mil adultos de 16 a 65 años en 24 países. El módulo de la encuesta consta de tres pilares: 1) cuestionario de antecedentes; 2) enfoque de requisitos de trabajo; y 3) evaluación directa (Ryu, 2018).

Los resultados obtenidos sugieren que el rigor general de las medidas de LPE contribuye a ampliar las brechas salariales por estado contractual. Esto le provee cierta credibilidad a las afirmaciones de los defensores de las reformas del mercado laboral para promover el uso flexible de la mano de obra reclutada por estas agencias de empleo. Sin embargo, los efectos generales de las medidas LPE pueden ocultar efectos distintos de empleo permanente y empleo temporero sobre las diferencias salariales por estado contractual. Entre estas, que hay pruebas de que una menor LPE para el empleo temporal, agudiza una penalización salarial por el empleo temporal (Ryu, 2018).

En resumen, los hallazgos de este documento arrojan dudas sobre la visión integradora del mercado laboral reciente, que estaba dirigida al margen en el mercado laboral y buscaba integrar a los solicitantes de empleo marginados de habilidades o habilidades limitadas en el mercado laboral. Instituciones del mercado laboral, que pueden causar un impacto distinto en la integración del mercado laboral y la equidad de ingresos. Por esto, esta autoría entiende que se justifica una mayor investigación para rastrear los efectos a largo plazo de las reformas del mercado laboral con un enfoque en su interacción con otras instituciones del mercado laboral,

como los regímenes de habilidades o las disposiciones del salario mínimo, para llegar a un enfoque más equilibrado para mejorar la movilidad del mercado laboral y mantener la protección del empleo de los empleados en distintos acuerdos de trabajo (Ryu, 2018).

Esta autoría recomienda que se implementen intervenciones detalladas para reducir las brechas salariales por estado contractual. Ya que, de no hacerse, se puede exacerbar la penalización salarial afectando a las personas que participan en el empleo temporal. Por esto, es necesario un mayor escrutinio de las causas y una reorientación de la estructura de negociación de contratos para que puedan adaptarse mejor a la creciente desigualdad salarial mediante estos acuerdos actualizados (Ryu, 2018).

Otra investigación relacionada a la Legislación Protectora del Empleo fue la de Högberg y autores (2019) que tenía como objetivo investigar cómo la LPE nacional y la orientación profesional (especificación) de los sistemas educativos dan forma a las posibilidades de pasar del empleo temporal al permanente entre los trabajadores jóvenes en Europa. Como marco teórico utilizaron la *teoría de la señalización* (Spence, 1973). Esta teoría sugiere que, como la productividad de los trabajadores no puede ser conocida por los empleadores de antemano, los últimos utilizan información basada en las características observables de los trabajadores al decidir sobre los posibles empleados. Los contratos temporales pueden funcionar como un período de prueba, durante el cual el empleador puede observar al trabajador y decidir si ofrece o no un contrato permanente más adelante. Esto es especialmente relevante para los trabajadores jóvenes con poca experiencia, ya que su productividad es relativamente desconocida para los posibles empleadores.

Utilizaron una revisión de datos a nivel individual de las *Estadísticas de la Unión Europea sobre Ingresos y Condiciones de Vida* (EU-SILC), que proporciona datos comparables

entre países sobre individuos en todos los países de la Unión Europea, así como en muchos países europeos no pertenecientes a la UE. EU-SILC es la encuesta más grande que proporciona datos de panel sobre la situación individual del mercado laboral en la mayoría de los países europeos. Esto permite simultáneamente el análisis de las transiciones individuales del mercado laboral a lo largo del tiempo y entre países. EU-SILC es un panel que abarca cuatro años en la mayoría de los países, lo que significa que cada año se elimina una cuarta parte de los datos y se reemplaza por un nuevo grupo. La muestra final consta de 18 países, 139 países-año y 34,088 individuos, de los cuales 18,793 (55.13%) permanecen en empleo temporal, 9,951 (29.19%) transitan hacia un empleo permanente y 5,344 (15.68%) terminan sin empleo (Högberg et al., 2019).

Estas autorías encontraron en sus resultados que existe una variación en las tasas de transición al empleo permanente, así como en la proporción restante en el empleo temporal, en toda Europa. Las tasas de transición de un año al empleo permanente varían de casi el 70% en Estonia a menos del 20% en Francia. El empleo temporal es un estado más duradero en el sur de Europa (España, Grecia), así como en algunos países de Europa continental (Países Bajos, Francia). Así, en estos países, los contratos temporales parecen utilizarse principalmente por razones de flexibilidad y, por lo tanto, estos contratos funcionan como peldaños para los trabajadores jóvenes en una medida limitada. Algunos países orientales y nórdicos y las economías liberales anglosajonas (Irlanda y el Reino Unido), tienen tasas de transición más altas, de alrededor del 50% o más, lo que sugiere que los contratos temporales se utilizan principalmente como un dispositivo de detección y funcionan como peldaños para muchos trabajadores (Högberg et al., 2019).

Finalmente, concluyeron que, dado que la LPE para los contratos temporales y la brecha de la LPE están fuertemente correlacionadas, es difícil juzgar si los resultados de estas variables deben interpretarse como un reflejo de la rigurosidad de la LPE temporal, o las diferencias en la rigurosidad entre la LPE regular y la LPE temporal. Una LPE-regular más estricta se asocia con tasas más bajas, y EPL-temporal más estrictas con tasas más altas de transiciones al no-empleo, aunque este resultado no fue completamente sólido según estas autorías. Por lo tanto, en general, una LPE más estricta para los contratos regulares reduce el riesgo de perder un trabajo para los trabajadores temporales jóvenes, pero también hace que se queden estancados en estos trabajos (Högberg et al., 2019).

Estas autorías recomiendan que los estudios futuros deben investigar cómo varían los patrones de transición entre países, dependiendo de las características individuales. Investigaciones anteriores muestran que las desigualdades del mercado laboral relacionadas con el empleo temporal interactúan, por ejemplo, con el género. Además, es importante investigar cómo los títulos vocacionales a nivel individual interactúan con la especificidad vocacional de los sistemas educativos (Högberg et al., 2019).

### **Efectos en el bienestar**

Después de examinar los elementos de perfil, los tipos de contratos y las diferencias en el salario y beneficios, destaco el elemento de bienestar de esta población de empleados temporeros. Por esto, es pertinente evaluar la relación entre la precariedad laboral y el bienestar de trabajadores asalariados. Valero y autores (2022) realizaron una investigación para indagar los efectos de la flexibilización de las condiciones de empleo que han dado paso al deterioro de la calidad del empleo.

Estas autorías no destacan algún marco teórico para su investigación. Por otra parte, su metodología se basa en datos de la Encuesta de Salud de la comunidad autónoma vasca (ESCAV) del año 2018, realizada a una muestra representativa de la población residente en el País Vasco. Utilizaron una submuestra de personas asalariadas de 16 a 65 años que trabajaron de forma remunerada al menos 1 hora la semana previa a la realización de la encuesta. La muestra analizada constaba de 3,345 casos (48.9% género femenino y 51.1% género masculino). La escala EPRES es una escala que consta de seis dimensiones: *temporalidad, salarios, des-empoderamiento, vulnerabilidad, derechos y capacidad para ejercer derechos*. La salud mental se midió utilizando la escala “Mental Health Inventory-5 (MHI-5)” de la versión española del SF-36, un instrumento para evaluar la presencia de síntomas de ansiedad y depresión. Los participantes se clasificaron en «buena» o «mala» salud mental aplicando como punto de corte 17, tal como se ha hecho en estudios previos (Valero et al., 2022).

Las autorías expusieron que la precariedad laboral se asocia significativamente con salud mental deteriorada en hombres (Valero et al., 2022). Asimismo, algunas de sus dimensiones constitutivas, como el nivel salarial en ambos sexos también parecen relacionarse de manera significativa e independiente con un peor estado de salud mental. En cuanto a las prevalencias estandarizadas observaron que los porcentajes de esta salud mental deteriorada son muy superiores entre quienes se encuentran en situación de precariedad alta (17.1% y 36.1% en hombres y mujeres, respectivamente) o moderada (10.6% y 17.5%, respectivamente) que entre los trabajadores no precarios (5.9% y 8.8%, respectivamente).

En general, estas autorías concluyen que es necesario abordar la precariedad laboral desde una perspectiva multidimensional, tanto para la investigación de sus efectos en la salud como para las intervenciones políticas creadas para contrarrestar los efectos de este fenómeno.

Estos autores exponen que una de las dimensiones más características del mercado de trabajo español, la temporalidad, no se asocia significativamente con peores resultados de salud mental cuando se considera la posición socioeconómica. En este sentido, estas autorías argumentan que la negociación colectiva puede constituir un buen instrumento para establecer salarios y condiciones de trabajo y empleo adecuados, aunque también son necesarias las inspecciones de trabajo que garanticen el cumplimiento de los marcos de protección y regulación laboral (Valero et al., 2022).

Después de evaluar los efectos en la salud mental de personas que trabajan en empleos temporeros en el País Vasco, podemos evaluar estrategias para identificar con este tipo de trabajo. Para esto, Toivanen y autores (2020) evaluaron la creciente prevalencia de enfermedades mentales entre los jóvenes con una relación insegura con el mercado laboral. El desempleo, las condiciones de trabajo inseguras y el empleo precario en términos de contratos a corto plazo, trabajo a tiempo parcial involuntario y empleo a través de agencias y plataformas en línea como Uber, son cada vez más comunes entre los adultos jóvenes con todos los niveles de antecedentes educativos. El empleo precario constituye un determinante social emergente de la salud que contribuye a las desigualdades de salud en las poblaciones trabajadoras.

Estas autorías utilizaron como marco teórico el concepto de precariedad laboral de un economista inglés llamado Guy Standing. Su concepto de precariedad laboral incluye cinco (5) elementos principales: 1) *Derechos económicos* (por ejemplo, seguridad laboral, seguridad de ingresos, derechos de negociación con respecto a los ingresos y las condiciones de empleo); 2) *Derechos sociales* (salud y seguridad en el trabajo y protección social general); 3) *Derechos políticos* (participación en la vida política y en la sociedad civil); 4) *Derechos culturales* (inclusión cultural y no discriminación); y 5) *Derechos civiles* (igualdad de derechos en

contextos judiciales y derecho a la igualdad de trato y dignidad). El otro concepto que dirigió esta investigación fue el término de *Capital Social* que resalta aquellas conexiones entre individuos, ya sea en variadas redes sociales y las normas de reciprocidad que surgen de ellas (Toivanen et al., 2020).

Para la metodología utilizada en esta investigación, estas autorías realizaron entrevistas a 15 personas (9 hombres y 6 mujeres) de 20 a 39 años en situación de precariedad laboral. Esto con el objetivo específico de comprender lo que significa para los jóvenes estar en una situación laboral precaria y qué estrategias utilizan para mantener una buena salud mental. El análisis se basó en la teoría constructivista fundamentada, lo que implica un diseño emergente donde la recopilación y el análisis de datos van de la mano. La duración de las entrevistas fue de entre 55 y 80 minutos, y todas fueron grabadas digitalmente después de la confirmación de los informantes (Toivanen et al., 2020).

El análisis de resultados indicó que se pueden reunir en una categoría central “Desviar la culpa para mantenerse cuerdo”, que resumió un proceso de afrontamiento que involucra recursos individuales y recursos representados por el capital social de los individuos. El modelo teórico desarrollado contenía cuatro categorías principales, “*Enfrentar la realidad*”, “*Perder el control*”, “*Adaptarse*” y “*Contraatacar*”, relacionadas con la categoría central. De los 15 informantes, tanto hombres como mujeres, todos excepto uno estaban dentro del grupo objetivo inicial de 18 a 35 años (Toivanen et al., 2020).

Finalmente, los resultados indicaron la importancia de proporcionar condiciones de empleo seguras en esta fase crítica de la vida cuando se construye la plataforma para la vida adulta. También destacan la importancia de diseñar políticas de salud que garanticen condiciones de trabajo justas en diferentes etapas de la vida, incluidos los años importantes de la edad adulta

temprana. Se alienta la investigación adicional sobre la conceptualización teórica de los mecanismos que vinculan la precariedad y la salud mental (Toivanen et al., 2020).

De forma similar, Hünefeld y autores (2020) argumentaron que los trabajadores de agencias temporales a menudo reciben salarios más bajos y menos beneficios, solo pueden participar indirectamente en la planificación y capacitación de carreras. Generalmente tienen rangos profesionales más bajos, obtienen menos capacitación en salud y seguridad ocupacional y menos acceso a actividades de promoción de la salud. Para enmarcar su investigación utilizaron varias teorías. La primera fue la *Teoría de Intercambio Social* (SET en inglés) especialmente la *Teoría del Contrato Psicológico* (Rousseau). Explicaron las asociaciones de trabajadores temporales de agencias con 1) actitudes relacionadas con el trabajo y 2) salud mental. La TIS enfatiza la norma de reciprocidad y postula que los trabajadores de agencias de empleo que contribuyen con lealtad, compromiso y desempeño y, a cambio, esperan seguridad laboral, perspectivas de crecimiento personal, oportunidades educativas y salarios apropiados (Hünefeld et al., 2020).

Para abordar este problema, las autorías revisaron sistemáticamente la literatura existente centrándose en trabajadores temporales de agencias como variable predictora y satisfacción laboral y salud mental como variables de criterio para aclarar si trabajadores temporales de agencias en Europa. Esta revisión sistemática demostró en primer lugar que los trabajadores temporales de agencias no están consistentemente relacionados con una baja satisfacción laboral. Sin embargo, en los estudios que confirman esta relación, la inseguridad laboral y las condiciones de trabajo parecen mediar esta relación. En segundo lugar, el trabajo temporero de agencias no está relacionado consistentemente con deficiencias de salud mental. Sin embargo, al centrarse en resultados específicos y comparar a los trabajadores de agencias temporales con los

empleados permanentes, todavía encontramos evidencia consistente sobre los niveles más altos de depresión, así como evidencia predominante con respecto a una mayor fatiga entre los trabajadores de agencias temporeras (Hünefeld et al., 2020).

Para las recomendaciones, las autorías proponen que las organizaciones diseñen los puestos de trabajo de los trabajadores temporales de agencias de empleo en función de aspectos beneficiosos del trabajo bien conocidos, como la socialización efectiva en la organización, la comunicación clara o los programas de formación específicos para el desarrollo del personal. En segundo lugar, las condiciones de trabajo no deberían diferir de las del personal empleado permanente en las organizaciones clientes para mejorar la percepción de equidad entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. También, recomiendan que estudios futuros internacionales deberían prestar atención a las definiciones nacionales y a las reglamentaciones nacionales de trabajadores temporales de agencias. Finalmente, que se necesita un mayor número de estudios específicos de la industria-ocupación para detectar si los efectos sobre la satisfacción laboral y la salud mental son específicos de la industria y la ocupación (Hünefeld et al., 2020).

Los trabajadores temporales de agencias ocupan una posición más baja en las empresas clientes que en la plantilla básica debido a las condiciones de trabajo inferiores. A pesar de que este asunto se ha abordado con frecuencia en las enmiendas de las normas legales y las acciones sindicales, Cardone y autorías (2021), proporcionaron información sobre las experiencias de estigmatización de los trabajadores temporales; que participan en trabajos “no calificados” como “altamente calificados”. Además, responder a la siguiente pregunta de investigación: *¿Cómo perciben y hacen frente los Trabajos de Agencia Temporera en diferentes niveles de habilidades laborales los estigmas basados en el estado laboral?*

Abordaron esta pregunta de investigación adaptando y modificando el modelo de estigmatización de trabajadores temporales de analizando los datos recopilados de 16 entrevistas con estos. La muestra consistió de trabajadores temporales de agencias de diferentes edades, géneros y experiencias laborales en empleos de baja y alta cualificación de empresas de empleo temporales independientes en Alemania. Se enfocaron en las siguientes áreas para su estudio: *ambiente de trabajo, tratamiento estigmatizante, percepción del estigma y estrategias de afrontamiento*. Estas categorías se describen y respaldan con los resultados de investigaciones recientes en la siguiente sección (Cardone et al., 2021).

Se estableció contacto con los trabajadores temporales de agencias de empleo a través de tres canales diferentes: una agencia de trabajo temporero, una solicitud directa a una empresa cliente y Xing (una red social para contactos profesionales dentro de las regiones de habla alemana). La muestra incluyó once hombres y cinco mujeres. La edad de los entrevistados varió de 20 a 62 años, quienes trabajaron para agencias de trabajo temporal durante dos meses hasta 20 años. La muestra constó de siete (7) trabajadores temporales de agencias en empleos poco calificados como ayudantes; y nueve (9) empleados en trabajos altamente calificados como especialistas y académicos (Cardone et al., 2021).

Los resultados fueron divididos en las categorías de: *ambiente de trabajo, tratamiento estigmatizante, percepción del estigma y estrategias de afrontamiento*. Algunos de los resultados más importantes fueron que la mayoría de los empleados temporales entrevistados experimentaron relaciones menos llevaderas con los empleados permanentes en su empresa cliente. Además, que las políticas de las empresas clientes configuran las relaciones entre los trabajadores temporales y la fuerza de trabajo central mediante la construcción de esas relaciones

con una atmósfera de competencia y desconfianza o de igualdad e intereses comunes (Cardone et al., 2021).

Para estudios futuros, las autorías indicaron que deberían centrarse en las intersecciones entre diferentes categorías sociales, como el nivel de cualificación y las experiencias de migración de los trabajadores temporales. Además, la investigación sobre el estigma ha enfatizado que los grupos étnicos minoritarios están segregados en trabajos que tienden a ser estigmatizados. Esta es una tendencia que debería examinarse más de cerca en futuras investigaciones (Cardone et al., 2021).

Este capítulo destacó los cambios significativos en los mercados laborales a nivel mundial debido a la proliferación de estas agencias a través de distintas investigaciones. Se enfoca en cuatro áreas principales: el perfil de los trabajadores temporeros, los tipos de contratos más comunes, las diferencias salariales y de beneficios, y los efectos en el bienestar de esta población. También se presentan estudios que examinan el aumento del empleo temporal en países como Rumanía y el Reino Unido, así como la naturaleza cambiante del trabajo y sus efectos en diferentes generaciones de trabajadores. Además, destaco el uso de la Teoría del Intercambio Social como marco teórico para comprender las relaciones laborales en el contexto de las agencias de empleo temporal.

Estas investigaciones sugieren un aumento en el empleo temporal, como una práctica creciente. También, identifiqué diferentes perfiles de trabajadores a tiempo temporero y señalo prácticas de contratación comunes en industrias poco remuneradas, resaltando la importancia de tratar este fenómeno incluyendo los contextos de Australia, México, Italia y el Reino Unido. Por otra parte, también incluyo las motivaciones de los patronos para contratar trabajadores temporeros a través de agencia e identifiqué varias justificaciones principales por parte de estas

agencias, que incluyen: flexibilidad numérica, costos más bajos, reclutamiento y selección, acceso a competencias especializadas y gestión de riesgos.

El trabajo a través de agencias puede ser incompatible con las estrategias de Recursos Humanos basadas en prácticas de alto rendimiento, y que aunque las agencias pueden proporcionar flexibilidad, la calidad del empleo para los trabajadores temporales puede ser inferior. En general, estos estudios destacan la complejidad y las implicaciones variadas del empleo temporal y las agencias de contratación en diferentes contextos nacionales. Finalmente, hago hincapié en la necesidad de intervenciones políticas para abordar la precariedad laboral y mejorar la situación financiera de los trabajadores temporeros. A continuación presento el capítulo de marco teórico.

### CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

Utilizando como base las investigaciones anteriores, la fuerza laboral reclutada por agencias de empleo en una organización incluye varios tipos de relaciones laborales atípicas. Esta investigación es una interdisciplinaria en la que integré cuatro acercamientos teóricos. Como parte del marco teórico utilicé las siguientes cuatro (4) teorías: 1) *Precariedad Laboral*, que implica una reducción de seguridad en el empleo y un deterioro de las condiciones de trabajo. 2) *Teoría de Intercambio Social*, donde cada persona evalúa el costo de cada acción en relación a beneficios u oportunidades que se distinguen entre aquellas beneficiosas y replicables o costosas y evitables por aquellos involucrados. 3) *Teoría de Segmentación del Mercado Laboral* que divide a las personas trabajadoras como empleados nucleares y periféricos. 4) *Bienestar psicológico* que es un modelo de tres dimensiones propuesto por Ryff (1989), que se centra en la *autoaceptación, las relaciones positivas con los demás, la autonomía, el dominio del medio ambiente, el crecimiento personal y el propósito en la vida.*

Las organizaciones clientes pueden limitar la duración del empleo mediante el uso de trabajadores temporeros a corto plazo que pueden ser reclutados más rápido y con menor costo que uno permanente, mientras que aumentan su flexibilidad. Estos trabajadores forman parte de la nómina de la empresa, pero tienen vínculos relativamente débiles con la organización. Esto se debe a que generalmente son contratados por períodos relativamente cortos, mediante una organización de empleo temporal. Este contrato se estipula de acuerdo a la necesidad de la organización cliente y generalmente reciben pocos beneficios marginales en comparación con aquellos empleados regulares.

Los trabajadores temporeros establecen relaciones difusas con la organización cliente donde no existe compromiso con estos a largo plazo. Dentro de estos empleos se incluyen trabajadores que usualmente son calificados dentro de dos categorías: 1) *altamente calificados* (por ejemplo, personas con grados universitarios) y 2) *poco calificados* (por ejemplo, empleados de servicio al cliente). A continuación, defino el concepto precariedad laboral sustentado de dos teorías que apoyarán a enmarcar este proyecto para estudiar la relación entre la precariedad laboral de las personas reclutadas por agencias de empleo y el bienestar psicológico.

### **Precariedad Laboral**

El trabajo y las condiciones laborales para las personas trabajadoras se han transformado durante las últimas décadas. Los principios generales del empleo constituidos en la *Relación Estándar de Empleo*, incluye las siguientes “normas”: 1) el empleo debe ser a tiempo completo, 2) por un largo periodo de tiempo y 3) con un solo empleador o patrono. Este principio fue más o menos constante hasta que las crisis económicas de las pasadas décadas los trastocaron. Lo anterior ha supuesto varias implicaciones para el trabajo. Estas consecuencias han desencadenado en la investigación y visibilización del trabajo precario y la precariedad laboral, en distintos contextos laborales alrededor del mundo. Sin embargo, las primeras conceptualizaciones teóricas del trabajo precario en las ciencias sociales guardan una importante relación con la disposición de los mercados laborales occidentales y su idea de poder “flexibilizar el trabajo”, concebida como uno de los principales cambios a raíz de la crisis de la década de 1970 en los Estados Unidos (Betti, 2018).

Esta “flexibilización del trabajo” supuso algunos cambios fundamentales en la relación empleo-trabajador. Estas transformaciones descritas por Betti (2018) puntualizan la historicidad del empleo precario a través de los pasados cuarenta (40) años. Entre los factores más relevantes,

que expuso esta autoría, que incidieron en el surgimiento del fenómeno *precariedad laboral* fue el interés de los sistemas capitalistas por alcanzar una “flexibilización del trabajo”. Con esta, buscaban aumentar sus márgenes de empleo y competitividad en el mercado. Este principio guió la mayoría de las decisiones gubernamentales en los años siguientes relacionadas a la creación y enmiendas de leyes junto con políticas y prácticas organizacionales. Los efectos de la implementación de este principio significó que durante el proceso de crecimiento de este fenómeno surgieron: 1) cambios en la reglamentación laboral reduciendo la protección de trabajadores, 2) desregulación de industrias (proveyendo más poderes y agencia a las organizaciones sobre reglamentos y conductas), 3) despidos masivos, 4) la descentralización de la producción industrial, 5) el aumento de subcontratistas en las industrias, 6) tareas de alto riesgo y 7) trabajo de personas indocumentadas, y 8) contratos atípicos (por ejemplo, temporeros, trabajos no permanentes y parciales).

Luego de evaluar algunos de los factores que han afectado la relación de empleo en los últimos años, definiré la precariedad laboral. Kalleberg (2009) señaló que un empleo es considerado precario cuando: “el empleo es percibido como incierto, impredecible y riesgoso desde el punto de vista del trabajador” (p.2). Una de las implicaciones más importantes de este fenómeno en el mercado laboral es la consolidación de varios factores como sentimiento de incertidumbre, disminución de compensación y beneficios, condiciones de empleo más peligrosas y el trastoque de las experiencias de trabajo y relaciones sociales tanto laborales como familiares. Dado que las personas empleadas de forma temporal muchas veces necesitan de este empleo para subsistir, existe la probabilidad de que estén dispuestas a sostener una relación de intercambio con su trabajo, como explico más adelante. A continuación, presento una teoría que puede apoyar a enmarcar el bienestar psicológico de estas personas.

### Bienestar Psicológico

La segunda variable que estudié fue el *bienestar psicológico*. Es definida por González y colaboradores (2016) como “la realización de actividades congruentes con los valores profundos del individuo, que le permitirán sentirse vivo y auténtico. Es decir, en la medida que una persona realice actividades que fomenten su desarrollo y crecimiento personal, experimentará bienestar psicológico” (p.3). También expusieron que este constructo resulta de una evaluación por parte del sujeto sobre cómo ha vivido y cómo desea vivir. Estas autorías citan a Ryff (1989) para explicar que este constructo está compuesto por seis (6) dimensiones: 1) *Autoaceptación*: se interpreta como tener actitudes positivas hacia sí mismo, conociendo y aceptando las cualidades buenas y malas, mientras se mantienen sentimientos positivos hacia la vida pasada. 2) *Dominio del entorno*: se refiere a la habilidad de elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades personales. 3) *Relaciones positivas*: la necesidad de mantener relaciones sociales estables y amistades en los que pueda confiar. 4) *Propósito de vida*: la necesidad de trazarse metas y definir una serie de objetivos que le permita a las personas dotar su vida de un cierto sentido. 5) *Crecimiento personal*: evalúa el empeño que se requiere para desarrollar las fortalezas, seguir creciendo como personas y llevar al máximo las capacidades propias. Por último, 6) *Autonomía*: alude a la capacidad para sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales, asentarse en sus propias convicciones y mantener su independencia y autoridad personal. Un elemento importante que hay que destacar es que estos principios se pueden ver afectados cuando estas personas mantienen un empleo precario y no pueden satisfacer sus necesidades básicas, haciendo así que no puedan alcanzar el estándar de vida que desean.

### Teoría de Intercambio Social

La *Teoría de Intercambio Social* fue expuesta inicialmente por John Thibaut y Harold H. Kelley en 1956 mediante la publicación del libro “*La Psicología Social de los Grupos*”. Luego, George Homans amplió la definición en 1958 con el texto “*Conducta Social como Intercambio*” durante los próximos años de su carrera. Homans (1958) proveyó las primera conceptualizaciones teóricas y definió el concepto de “*interacción*” como sinónimo del concepto de “*comportamiento social*”. También, argumentó que cuando una acción o sentimiento de una persona es recompensada o castigada por la acción de otra, independientemente del tipo de comportamiento, estas dos personas “*interactúan*”.

Cook y colaboradores (2013) expandieron esta noción del comportamiento, exponiendo el *intercambio social* como la reciprocidad de una actividad, tangible o intangible, más o menos gratificante o costosa, entre al menos dos partes. Con esta teoría, cada persona evalúa el costo de cada acción en términos de actividades que se presentan como alternativas u oportunidades que se distinguen entre “*aprovechadas*” o “*perdidas*” por aquellos involucrados.

Por otra parte, estas autorías argumentaron que el comportamiento se manifiesta en función de los beneficios, ya sea por los beneficios proporcionados por el entorno no humano o por otros humanos. Las proposiciones clave de Homans enmarcaron el estudio del comportamiento social en términos de recompensas y castigos en cinco (5) proposiciones generales: 1) La proposición de *éxito*, establece que es probable que se repita el comportamiento que genera consecuencias positivas. 2) La proposición de *estímulo*, establece que el comportamiento que ha sido recompensado en tales ocasiones en el pasado se realizará en situaciones similares. 3) La propuesta de *valor* especifica que, cuanto más valioso sea el resultado de una acción para un actor, más probable es que se realice esa acción. 4) La

proposición de *privación-saciedad*, cuanto más frecuente una persona ha recibido recientemente una recompensa particular por una acción, menos valiosa es esa recompensa. 5) Finalmente, la quinta proposición especifica cuándo los individuos reaccionarán emocionalmente a diferentes situaciones de recompensa. Las personas se enojarán cuando no reciban lo que anticipan.

El uso de esta teoría aplicada al trabajo me permitió evaluar con mejor claridad las condiciones de trabajo de las personas reclutadas por agencias de empleo. Estas condiciones no solo incluyen las físicas, sino también aquellas de la cultura organizacional y de bienestar psicológico. Además, evaluaré el punto de vista de estos trabajadores sobre cuáles son aquellos aspectos que entienden más pertinentes a la hora de mantener este tipo de empleo y contratos. Al estudiar las variables de precariedad laboral y bienestar psicológico, estudié el perfil de reclutamiento de las agencias de empleo y cómo las condiciones que experimenta esta población en sus puestos se vinculan al bienestar de estos.

### **Teoría de Segmentación del Mercado Laboral**

Según Fernández (2010) los antecedentes de esta teoría se sitúan en las críticas de J.S. Mill y J. Cairnes (1990) hacia la concepción del mercado de trabajo de otros economistas clásicos en su trabajo "*Principles of Political Economy*". Mill discrepaba de la visión competitiva del mercado defendida por Adam Smith y de su *teoría de las diferencias salariales compensatorias*, según la cual las diferencias en las compensaciones se debían a variaciones para compensar las características negativas de los puestos de trabajo. Fernández (2010) señaló que estas autorías consideraban que en muchas ocasiones la relación era la inversa, de manera que los trabajos más desagradables eran también los peor pagados.

Hünefeld y colaboradores (2020) expusieron una teoría relevante para evaluar el fenómeno de precarización laboral en empleados temporeros. Esta teoría se conoce como la

*teoría de segmentación del mercado laboral* (Kalleberg, 2003; Reich et al., 1973) y puede ser muy abarcadora. Para propósitos de este proyecto, me enfoqué en las razones sociales y económicas para explicar por qué los trabajos temporeros, obtenidos mediante agencias de empleo, pueden estar relacionados con resultados desfavorables para el bienestar. En general, esta teoría sugiere que el mercado de trabajo se divide en trabajadores *nucleares* y *periféricos*.

Los trabajadores nucleares son aquellos que están directamente involucrados en las actividades centrales de una empresa u organización. Estos son los empleados que son responsables de llevar a cabo las tareas principales y funciones que contribuyen al éxito de la organización. Los trabajadores nucleares suelen ser considerados como los empleados más importantes y valiosos de una organización. Los trabajadores periféricos son aquellos que están involucrados en roles de apoyo o auxiliares dentro de una organización. Estos empleados pueden proporcionar servicios de apoyo como administración, mantenimiento o asistencia técnica, pero no están directamente involucrados en las actividades principales de la organización.

Además, se diferencian entre dos grupos principales: 1) *internos* (empleados permanentes) y 2) *externos* (por ejemplo, trabajadores reclutados por agencias de empleo para organizaciones clientes). A consecuencia de esta división, a los centrales, los patronos tienden a ofrecerles un empleo de alta calidad, con oportunidades de aprendizaje, seguridad laboral y salarios apropiados para tratar de retener este tipo de talento. Por otra parte, es menos probable que inviertan este nivel de recursos en trabajadores que son considerados *periféricos* como serían aquellos reclutados por agencias de empleo. Esta falta de inversiones puede fomentar ambientes en el que se manifiesten situaciones adversas relacionadas con el trabajo como estrés laboral y un detrimento en la salud mental. De acuerdo con esta teoría de segmentación del mercado laboral,

el trabajo temporero a través de agencias de empleo implica que a menudo es uno inseguro, con condiciones de trabajo precarias y ligado a la tensión económica.

Con estas teorías, pude englobar el fenómeno de la precariedad laboral y evaluar el bienestar de esta población trabajadora. Dado que la teoría de precariedad laboral da cuenta de los cambios más importantes del contexto laboral en los pasados años y los efectos que puede tener esta población de personas trabajadoras. Atando a esta teoría con la teoría de intercambio social pude entender el contexto donde estos trabajadores terminan manteniendo este tipo de arreglo laboral. Con la teoría de segmentación del mercado laboral, pude investigar cómo esta población se clasifica o distribuye a través de una sección del mercado laboral puertorriqueño. A continuación, presento el capítulo de método.

## CAPÍTULO IV: MÉTODO

La metodología utilizada para esta investigación fue una cuantitativa. Este enfoque cuantitativo se enfocó en medir cuidadosamente un conjunto de variables para responder a preguntas e hipótesis de investigación guiadas por la teoría. Dado que mi objetivo fue evaluar la relación entre dos variables para responder las preguntas de investigación, la forma más apropiada de hacer esto fue con una investigación de carácter correlacional. La investigación correlacional es definida por Mertens (2010) como un método a utilizar para proporcionar una estimación de la magnitud de la relación entre dos variables. Esta metodología permitirá evaluar y cuantificar los datos de la relación que existe entre las personas reclutadas por agencias de empleo, si experimentan algún tipo de precariedad laboral y los efectos que esto tiene en su bienestar psicológico.

### **Definición y Descripción de Técnica**

Para recopilar la información, utilicé dos cuestionarios. Esta técnica de recopilación es definida por Grønmo (2020) como uno que consiste en preguntas fijas en un orden particular y opciones de respuesta predefinidas para la mayoría de las preguntas. También, expuso que el cuestionario puede ser autoadministrado por las propias personas encuestadas, que lo completan marcando sus respuestas a cada una de las preguntas (ítems); o por una persona entrevistadora, que lee las preguntas para la persona encuestada y marca las respuestas en cada pregunta. Este tipo de instrumento de investigación permite proporcionarle un indicador cuantitativo a diferentes tendencias, actitudes u opiniones de una población mediante el estudio de una muestra.

### Descripción de Participantes

La población determinada para este estudio fueron personas reclutadas por agencias de empleo temporero. Recluté una muestra por disponibilidad de 102 personas. Para delimitarla, establecí unos criterios de selección para los participantes que se describen a continuación:

1. Mayor de 21 años.
2. Haber sido reclutado/a para trabajar mediante una agencia de empleo durante los últimos 5 años.
3. Estar trabajando en la actualidad a tiempo parcial o completo de forma temporera, reclutada por una agencia de empleo.
4. Haber cumplido al menos 6 meses de empleo en la agencia de trabajo temporero.

También, encontré otros criterios importantes para resaltar como: la mayor parte de las personas encuestadas (N=102) se encuentran dentro de las edades de 21 a 35 años (37.3%). Otro elemento que resulta interesante es que aquellos que respondieron que llevaban entre 6 meses a 2 años trabajando a través de la agencia de empleo fue la opción más seleccionada en esta categoría (38.2%, n=39). Además, más de la mitad de las personas encuestadas contestaron que devengaban un salario de menos de \$20,000 al año (52%, n=53). Estos criterios apoyaron a establecer unos parámetros para las personas participantes. Mediante estos criterios recopilé las experiencias más recientes de personas trabajadoras sobre el empleo obtenido mediante una agencia de empleo temporero. Un detalle importante, es que la muestra de estudio estuvo mayoritariamente constituida por empleados permanentes de agencias de empleo.

### Descripción y Ejemplo de Instrumentos

Inicialmente, para obtener el consentimiento de los participantes, utilicé la hoja de consentimiento informado siguiendo el modelo de la publicada por el Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI), (ver anejo 1). En esta se incluyeron los elementos más importantes del consentimiento como: una breve descripción de la investigación, los derechos de los participantes, la confidencialidad y los riesgos que representa participar en esta investigación. Dado que en esta investigación utilicé los cuestionarios electrónicamente, utilizando la plataforma de Google Forms, el consentimiento se localizó al inicio y los participantes pudieron acceder al cuestionario con un encasillado con la opción de "Acepto participar de esta investigación". Luego de obtener el consentimiento, los participantes completaron una hoja de datos sociodemográficos (que se adjuntan como Anejo 2 en este documento).

Para el instrumento de precariedad laboral utilizado en esta investigación, realicé una traducción de la escala utilizada por Vives (2015). Esta traducción y la administración de esta escala en el contexto local contribuyeron al proceso de validación dado que esta no ha sido adaptada al contexto cultural de Puerto Rico. También, examiné el nivel de precariedad laboral de las personas empleadas a través de seis (6) dimensiones principales detalladas a continuación. 1) *Temporalidad*, 2) *Desempoderamiento*, 3) *Vulnerabilidad*, 4) *Salarios*, 5) *Derechos* y 6) *Capacidad para ejercer derechos*. Con este instrumento, correlacioné cada una de las seis dimensiones de la variable precariedad laboral con la de *bienestar psicológico* para estudiar la asociación entre ambas. Las versiones del instrumento en inglés y traducida al español se encuentran en el Anejo 3.

Luego de evaluar si esta población experimenta precariedad laboral, utilicé otro instrumento para evaluar el bienestar psicológico de la muestra de estudio (ver Anejo 4). El instrumento se llama *Escala de Bienestar Psicológico*, adaptada para Puerto Rico por González y colegas (2016) basándose en la versión en español. En esta, se evalúa el bienestar psicológico de las personas que es definido por estas autorías como “la realización de actividades congruentes con los valores profundos del individuo, que le permitirán sentirse sentir vivo y auténtico. Es decir, en la medida que una persona realice actividades que fomenten su desarrollo y crecimiento personal, experimentará bienestar psicológico” (p.3). También exponen que este constructo resulta de una evaluación por parte del sujeto sobre cómo ha vivido y cómo desea vivir. Este constructo está compuesto por seis (6) dimensiones: 1) *Autoaceptación*; que se interpreta como el tener actitudes positivas hacia sí mismo, conociendo y aceptando las cualidades buenas y malas, mientras se mantienen sentimientos positivos hacia la vida pasada. 2) *Dominio del entorno*; se refiere a la habilidad de elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades personales. 3) *Relaciones positivas*; la necesidad de mantener relaciones sociales estables y amistades en los que pueda confiar. 4) *Propósito de vida*; la necesidad de trazarse metas y definir una serie de objetivos que le permita a las personas dotar su vida de un cierto sentido. 5) *Crecimiento personal*; evalúa el empeño que se requiere para desarrollar las fortalezas, seguir creciendo como personas y llevar al máximo las capacidades propias. Por último, 6) *Autonomía*; alude a la capacidad para sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales, asentarse en sus propias convicciones y mantener su independencia y autoridad personal. Con esto, puedo establecer las hipótesis para esta investigación.

La hipótesis (H<sub>1</sub>) que propuse para esta investigación es que resultaría una correlación negativa entre las variables de precariedad laboral y bienestar psicológico de esta muestra de

estudio. Implicando que a mayor el nivel de precariedad laboral, menor será el bienestar psicológico de esta población. También, como segunda hipótesis (H<sub>2</sub>) que existirá una relación entre la *Precariedad Laboral* y diversos factores que influyen en el *Bienestar Psicológico*. En general, esta hipótesis permitió evaluar si el empleo precario puede tener un efecto dominó en varios aspectos de la vida de un individuo, lo que lleva a resultados negativos en su vida.

### **Procedimiento**

Una vez el comité aprobó la propuesta de tesis, completé y sometí la solicitud al CIPSHI para su evaluación. Una vez aprobada por el CIPSHI, comencé el proceso de reclutar a las personas participantes, utilizando un “flyer” digital que envié por correo electrónico y redes sociales. También utilicé la herramienta del Cartero UPR en la que la invitación fue enviada por correo electrónico a través del sistema de envío de la Universidad. La otra forma en la que recluté participantes fue personalmente visitando supermercados y tiendas por departamento alrededor de todo Puerto Rico, lo que implicó un reto. A la misma vez, también hubo personas potenciales que respondieron a mi solicitud de participación en el estudio con frases como “no me dejan” refiriéndose a su patrono. La invitación contenía un enlace y un código QR que dirigía a los participantes directamente a la pantalla con la información del consentimiento.

La información que los participantes encontraron en esta pantalla fue la hoja de consentimiento. En esta sección, incluí los criterios de inclusión que los participantes leyeron y discutieron conmigo en caso de tener preguntas. En base a que cumplían con los requisitos, presionaron “*Aceptar*”. En este momento, ya contaron como participantes y procedieron a contestar las preguntas sociodemográficas (vea Anejo 2) y consecuentemente, el cuestionario de precariedad laboral “*Employment Precariousness Scale*” (EPRES) por sus siglas en inglés (Anejo 3). Finalmente, completaron el cuestionario de bienestar psicológico (Anejo 4). Es

importante destacar que en la hoja de consentimiento indiqué que la investigación es completamente voluntaria y que podían desistir de completarla en cualquier momento. Al momento de completar los cuestionarios en “Google Forms”, los datos se registraron en esta plataforma de forma anónima.

Finalmente, luego de recopilar los datos, estos fueron transferidos al programa estadístico de SPSS donde realicé análisis de medidas descriptivas y correlacionales para establecer la distribución normal de estos participantes. Al establecer que se cumplió el principio de normalidad, evalué si cumplía el principio de correlación utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la manifestación lineal entre las variables estudiadas. Al obtener estos datos, redacté los capítulos de resultados, discusión y conclusiones, en donde describí los resultados y las implicaciones de esta investigación que me permitieron contestar mis preguntas de investigación y proponer recomendaciones que ayudarán a atender el fenómeno de estudio. A continuación, presento el capítulo de resultados.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

En este capítulo presentaré los resultados obtenidos según las cinco (5) preguntas de investigación desarrolladas para llevar a cabo este estudio. La primera pregunta es: ¿Cuál es el perfil de trabajadores reclutados por agencias de empleo en Puerto Rico? Dentro de este perfil de estos trabajadores encontramos los siguientes elementos: *Género, Edad, Grado académico, Estado civil y Empleo actual*. Luego de analizar los datos sociodemográficos, pude observar que un 73.5% de la muestra encuestada (N=102) se identifican como parte del género masculino (n=75), y el grupo femenino se compone del 26.5% (n=27).

### Edad

Por otra parte, como podemos observar en la Tabla 1 la edad tiene una mayor variación dado que más de la mitad de la población encuestada tiene de 21 a 35 años (57.9%, n=59). Otros renglones de edad relevantes son un 22% de 36 a 45 años y un 20% de 21 a 25 años.

**Tabla 1**

Edad

	N	%
21 a 25 años	21	20.5%
26 a 35 años	38	37.3%
36-45 años	23	22.5%
46-55 años	16	15.7%
56-65 años	2	2.0%
66 o más años	2	2.0%

**Estado civil**

Luego de evaluar el estado civil de las personas encuestadas, encontré que la distribución de soltero/a (53%, n=55) agrupa notablemente la mayoría de los participantes. Seguido por casado/a con un (32.4%, n=33). Tercero, encontré el estado civil de conviviendo (12.7%, n=13) y por último comprometido/a (1%, n=1).

**Tabla 2**

Estado Civil

	N	%
Casado/a	33	32.4%
Comprometido/a	1	1.0%
Conviviendo	13	12.7%
Soltero/a	55	53.9%

**Grado académico completado**

Como podemos observar en la Tabla 3, de las personas encuestadas (N=102), la mayor cantidad de personas que respondió para una categoría fueron aquellos que el último grado que completaron fue el de escuela superior (34.3%, n=35) segundo, grado asociado (25.5%, n=26) y tercero Bachillerato (21.6%, n=22)

**Tabla 3**

## Grado Académico Completado

	N	%
Escuela Superior	35	34.3%
Grado Técnico o Vocacional	11	10.8%
Grado Asociado	26	25.5%
Bachillerato	22	21.6%
Maestría	7	6.9%
Doctorado	1	1.0%

**Empleo Actual**

Al evaluar los distintos puestos de estos participantes, según se aprecia en la Tabla 4, encontré que una gran mayoría se encuentran en la posición de *Merchandiser* (63.7%, n=65) que dentro de sus tareas principales se desempeña directamente manejando los niveles de inventario de una tienda y las exhibiciones de productos. También, incluyen la presentación de informes de inventario de almacén, la eliminación de cualquier producto no deseado de las exhibiciones y el monitoreo del rendimiento de ventas de los productos. Segundo en la lista se encuentra la posición de *Vendedor/a* (8.8%, n=9). Tercero se encuentra el puesto de *Suplidor/a* (7.8%, n=8). En cuarto lugar están las posiciones de *Operador de almacén*, *Representante de ventas* y *Supervisor/a* con igual cantidad de respuestas (2%, n=2) cada una. El quinto puesto más común fue el de *Supervisor/a de ventas* (1%, n=1). El resto de la distribución de participantes tiene una muestra más limitada para conocer las implicaciones de interés para este estudio.

**Tabla 4**

Empleo actual (Título de puesto)

	N	%
Merchandiser	65	63.7%
Operador de almacén	2	2.0%
Representante de ventas	2	2.0%
Supervisor/a	2	2.0%
Supervisor/a de ventas	1	1.0%
Suplidor/a	8	7.8%
Vendedor/a	9	8.8%

**Tipo de Industria**

Al indagar sobre el tipo de industria en la que se desempeñan, demostrado en la Tabla 5, estos participantes revelaron que la mayoría se encuentra en la industria de Alimentos (43.1%, n=44). La segunda industria que más participantes tuvo fue la de Ventas (10.8%, n=11). Las siguientes industrias tienen la misma cantidad de participantes: *Merchandising*, *Retail Group* y *Farmacéutica* (4.9%, n=5). En este caso, encontré una situación similar en la que se recopiló una amplia variedad de industrias con una cantidad de respuestas limitada. Al evaluar estos datos, podemos dar cuenta de la amplia cantidad de industrias que las agencias de empleo temporero en Puerto Rico.

**Tabla 5***Tipo de Industria en la que trabaja actualmente*

	N	%
Alimentos	44	43.1%
Farmacéutica	5	4.9%
Mercadeo	2	2.0%
Merchandiser	5	4.9%
Retail Group	5	4.9%
Ventas	11	10.8%

**Tipo de contrato y duración**

A continuación, presento los resultados de la segunda pregunta de investigación. La segunda pregunta, era ¿Qué tipo de contrato tienen estos trabajadores? Como se observa en la Tabla 6, el tipo de empleo en que los participantes se desempeñan son tiempo completo y tiempo parcial. Encontré que la mayoría de estos participantes (96.1%, n=98) se encuentra en la categoría de tiempo completo. El restante trabaja a tiempo parcial (3.9%, n=4).

**Tabla 6**

*Tipo de contrato*

	N	%
Tiempo Completo (40 horas semanales)	98	96.1%
Tiempo Parcial (menos de 30 horas semanales)	4	3.9%

Dentro de este tipo de empleo, también indagué el tipo de contrato que incluyen varias categorías de tipo permanente y otras de tipo temporero, como se expone en la Tabla 7. La mayoría de las personas encuestadas se encuentran en el tipo de empleo *Permanente* (76.5%, n=78). Seguido por *Temporero sin término establecido* (8.8%, n=9) y *Un año o más* (7.8%, n=8).

**Tabla 7**

*Duración de contrato*

	N	%
Permanente	78	76.5%
1 año o más	8	7.8%
Temporero, sin término establecido	9	8.8%
Entre 6 a 12 meses	4	3.9%
Menos de 6 meses	3	2.9%

Según detallado en la Tabla 8, la mayoría de los participantes encuestados se encuentran en la categoría de haber estado trabajado entre 6 meses a 2 años en la agencia de empleo. Es

interesante destacar que la siguiente categoría es la de más de 10 años en el empleo y la tercera menos de 6 meses.

**Tabla 8**

*Tiempo trabajando en la agencia de empleo*

	N	%
Más de 10 años	23	22.5%
Entre 5 a 10 años	12	11.8%
Entre 2 a 5 años	11	10.8%
Entre 6 meses a 2 años	39	38.2%
Menos de 6 meses	17	16.7%

Otro elemento importante detallado en la Tabla 9 es si estas personas han trabajado anteriormente para una agencia de empleo. Una mayoría evidente (90.2%, n=98), contestó que esta no es su primera vez en una agencia de empleo.

**Tabla 9.**

*¿Ha trabajado más de una vez con la misma agencia de empleo temporero?*

	N	%
No contestó	2	2.0%
No	92	90.2%
Sí	8	7.8%

### Acuerdo de las condiciones de empleo

También, me propuse evaluar cuál es la práctica común sobre las condiciones de empleo que incluyen el salario y horario de trabajo. Como se ilustra en la Tabla 10, la mayoría de las personas encuestadas comentaron que la condición de salario o sueldo es acordada de forma unilateral por parte de la compañía bajo la que trabajan (46%, n=47). Mientras que la segunda categoría más escogida fue la de *Establecido por un convenio colectivo* (21.6%, n=22). La tercera opción fue: *A partir de un acuerdo entre mis supervisores y yo* (15.7%, n=16). La cuarta opción fue *No lo sé* (10.8%, n=11). La quinta y última opción fue *Con mi equipo de trabajo* (5.9%, n=6).

**Tabla 10**

*Acuerdo de las condiciones de empleo [Sueldo o salario]*

	N	%
Establecido por un convenio colectivo	22	21.6%
Con mi equipo de trabajo	6	5.9%
A partir de un acuerdo entre mis supervisores y yo	16	15.7%
La empresa o director/a de forma unilateral	47	46.1%
No lo sé	11	10.8%

Utilicé estas categorías de respuestas para evaluar cómo se estableció el horario de trabajo de estos participantes. Según se observa en la Tabla 11, la categoría que más escogieron fue en la que la empresa o director/a escoge o determina de forma unilateral esta condición de horario (36.3% n=37). La segunda fue *Establecido por un convenio colectivo* (25.5%, n=26). Tercero, *A partir de un acuerdo entre mis supervisores y yo* (20.6%, n=21). La cuarta categoría fue *Con mi equipo de trabajo* (10.8%, n=11) y la última *No lo sé* (6.9%, n=7). Sin embargo, es importante

destacar que la mayoría llegó a acuerdos variados sobre el establecimiento de esta condición (56.9%, n=58) Establecido por un convenio colectivo (25.5%, n=26), Con mi equipo de trabajo (10.8%, n=11) y A partir de un acuerdo entre mis supervisores y yo (20.6%, n=21).

**Tabla 11**

*Acuerdo de las condiciones de empleo [Horario de trabajo]*

	N	%
Establecido por un convenio colectivo	26	25.5%
Con mi equipo de trabajo	11	10.8%
A partir de un acuerdo entre mis supervisores y yo	21	20.6%
La empresa o director/a de forma unilateral	37	36.3%
No lo sé	7	6.9%

### **Salarios y beneficios**

Luego de evaluar los tipos de contratos que tienen estos trabajadores, recopilé información de la tercera pregunta de investigación: ¿Qué diferencias de salarios y beneficios según los puestos y el tipo de contrato existen en los empleos ofrecidos por estas agencias? Como se expone en la Tabla 12, los participantes tuvieron oportunidad de detallar un rango aproximado de su salario anual actual. La opción escogida por la mayoría de los participantes fue la de *Menos de \$20,000* (52%, n=53) que era la de salarios más baja en el cuestionario. seguida por la segunda opción de salarios medianamente bajos de *\$21,000 a \$30,000* (35.3%, n=36). La tercera opción fue de *\$31,000 a \$40,000* (9.8%, n=10) y la cuarta *\$41,000 a \$50,000* (2.9%, n=3). Por tanto, la inmensa mayoría de las personas participantes (87.3%) de este estudio obtienen salarios bajos entre menos de \$20,000 y \$21,000 a \$30,000.

**Tabla 12***Salario anual*

	N	%
Menos de \$20,000	53	52.0%
\$21,000 a \$30,000	36	35.3%
\$31,000 a \$40,000	10	9.8%
\$41,000 a \$50,000	3	2.9%

**Precariedad laboral y bienestar psicológico**

Después de evaluar los detalles de salario de estos participantes, evalué la cuarta pregunta de investigación: ¿Cómo la precariedad laboral incide en el bienestar psicológico de estos trabajadores? Como se demuestra en la Tabla 13, al indagar si las personas encuestadas pueden costear sus necesidades básicas con el salario que tienen, la mayoría opción con más respuestas fue la de *Algunas veces* con (33.3%, n=34). Mientras que la siguiente escogida fue la de *Siempre* (25.5%, n=26).

**Tabla 13***¿Su salario actual le permite cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares?*

	N	%
Siempre	26	25.5%
Muchas veces	25	24.5%
Algunas veces	34	33.3%
Solo alguna vez	6	5.9%
Nunca	11	10.8%

También, obtuve resultados similares cuando evalué la capacidad de los trabajadores para costear gastos inesperados con el salario actual. Las respuestas pueden apreciarse en la Tabla 14. La opción más seleccionada por los participantes fue la de *Algunas veces* (37.3%, n=38), más de un tercio de los participantes. Al sumarle aquellos participantes que escogieron *Solo alguna vez* (17.6%, n=18) y *Nunca* (15.7%, n=16), obtenemos una mayoría notable de 70.6% (n=72) de los participantes encuestados, quienes confrontan retos para costear gastos inesperados. Por tanto, dos terceras partes de las personas participantes no pueden garantizar costear gastos inesperados (i.e de emergencia) con su salario actual. Lo que puede implicar que enfrenten situaciones estresantes de precariedad económica.

**Tabla 14**

*¿Su salario actual le permite cubrir gastos inesperados?*

	N	%
Siempre	19	18.6%
Muchas veces	11	10.8%
Algunas veces	38	37.3%
Solo alguna vez	18	17.6%
Nunca	16	15.7%

### **Relación entre la precariedad laboral y el bienestar psicológico de trabajadores**

Para la quinta y última pregunta de investigación pregunté si: *¿Existe relación entre la precariedad laboral y el bienestar psicológico de estos trabajadores?* Para realizar el análisis de correlación entre la variable de *Precariedad Laboral* y *Bienestar Psicológico*, dividí las dimensiones del cuestionario de Precariedad Laboral y las correlacioné con la escala de Bienestar

Psicológico. Las dimensiones de la escala de Precariedad Laboral son las siguientes: 1) Temporalidad, 2) Desempoderamiento, 3) Vulnerabilidad, 4) Salario, 5) Derechos y 6) Ejercer Derechos.

En el primer análisis de correlación entre la dimensión de Temporalidad y Bienestar Psicológico encontré que el grado de correlación de Pearson fue de  $r=.041$ , indicando que es una correlación positiva débil. También, al tener una significancia de  $p=.681$ , sugiere que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis, por lo que no hay una correlación significativa entre las variables en la muestra del estudio.

En el segundo análisis de correlación entre la dimensión de Desempoderamiento y Bienestar Psicológico, encontré que el grado de correlación de Pearson fue de  $r=.180$  indicando que es una correlación positiva muy débil. También, al tener un nivel significancia de  $p=.070$  sugiere que no hay una correlación significativa entre las variables en la población; y no proporciona suficiente respaldo para afirmar que hay una correlación verdadera y significativa entre esas variables. El nivel de significancia de  $p=.070$  indica que el valor  $p$  asociado con esta correlación es relativamente bajo, pero no llega a ser considerado como estadísticamente significativo bajo el estándar comúnmente aceptado de  $p < 0.05$ . Lo cual no proporciona suficiente evidencia para afirmar con confianza que la correlación es una estadísticamente significativa.

Para evaluar el tercer análisis de correlación entre la dimensión de Vulnerabilidad y Bienestar Psicológico, encontré que el grado de correlación de Pearson fue de  $r=.215$  indicando que es una correlación positiva débil. Esto significa que hay una tendencia positiva entre las dos variables. De este análisis obtuve resultados estadísticamente significativos con una puntuación de  $p=.030$ . Por lo que estos resultados podrían generalizarse para esta población estudiada.

En el tercer análisis de correlación, se examinó la relación entre la dimensión de Vulnerabilidad y el Bienestar Psicológico. Se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=.215$ , indicando una correlación positiva débil entre estas variables. Este resultado es estadísticamente significativo  $p=.030$ , lo que sugiere que la tendencia positiva observada podría ser generalizable a la población estudiada.

Para el cuarto análisis de correlación entre la dimensión de Salario y Bienestar Psicológico obtuve una puntuación de correlación de Pearson de  $r=.057$ . La relación entre las dos variables es positiva, pero la magnitud de la relación es baja. Con un valor de  $p=.568$ , este análisis no llega a ser considerado como estadísticamente significativo por lo que no es una característica generalizable.

Para el quinto análisis de correlación entre Bienestar Psicológico y Precariedad Laboral (Dimensión de Derechos), obtuve un valor de  $r=.129$  para la correlación de Pearson, indica una correlación positiva débil. La relación entre las dos variables es positiva, pero la magnitud de la relación es moderada. Por otra parte, una puntuación de  $p=.195$  los resultados no son estadísticamente significativos para poder generalizarlos.

Para el sexto análisis de correlación entre Bienestar Psicológico y Precariedad Laboral (Dimensión de Ejercer Derechos) obtuve un valor de  $r=.051$  para el índice de correlación de Pearson demostrando una correlación positiva muy débil. La relación entre las dos variables es positiva, pero la magnitud de la relación es extremadamente baja dado que la puntuación obtenida fue de  $p=.0614$ , por lo que no hay evidencia suficiente para catalogarlo como estadísticamente significativo y no es generalizable.

Finalmente, después de ver todos estos resultados, puedo dar cuenta de los siguientes puntos que más resaltan. El género prevalente en esta investigación es de jóvenes del género masculino

solteros con grado académico de escuela superior y grado asociado. También, la remuneración que recibe la mayoría de esta muestra es de menos de \$20,000, sustentando así uno de los principios básicos de salarios bajos de la precariedad laboral en Puerto Rico. Dado que los puestos para los que los contratan usualmente no requieren de estudios especializados, las empresas aprovechan la “flexibilización” del empleo que implica reducciones en salarios y beneficios y flexibilidad de horarios para esta población. Sobre este elemento, el puesto que la mayoría de los participantes se desempeña es “Merchandiser”. Este puesto consta de proveer servicio a las cuentas de clientes que tenga la agencia de empleo temporero según evolucionen sus necesidades en el mercado. Un área que necesita este servicio constante es la industria de alimentos, donde la mayoría de los participantes se desempeñan en sus puestos. La duración del tiempo en este puesto puede estar determinada por las condiciones y salarios ofrecidos por estos patronos.

Por esto, otro dato importante que resalta en la investigación es el tiempo que la muestra encuestada lleva empleada por la agencia de empleo de solo 6 meses a 2 años, dando indicios de un alto grado de rotación en los que un flujo constante de personas se encuentra pasando por este tipo de empleo dada la prevalencia de condiciones subóptimas incluye el salario y horarios pueden reflejar precariedad laboral. Tomando esto en consideración, estudiar una muestra más amplia podría ofrecer mayor certeza de este fenómeno en Puerto Rico, con respecto a las condiciones precarias de empleo en diferentes industrias que reclutan trabajadores mediante agencias de empleo. A continuación, presento el capítulo de discusión.

## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

En este capítulo presentaré la discusión de resultados de esta investigación. Los temas incluidos en este capítulo son los presentadas para las cinco (5) preguntas de investigación que guiaron este proyecto de tesis. 1) ¿Cuál es el perfil de trabajadores reclutados por agencias de empleo en Puerto Rico?, 2) ¿Qué tipo de contrato tienen estos trabajadores?, 3) ¿Qué diferencias de salarios y beneficios según los puestos y el tipo de contrato existen en estos contratos de empleo de estas agencias? 4) ¿Cómo la precariedad laboral incide en el bienestar psicológico de estos trabajadores? y 5) ¿Existe relación entre la precariedad laboral y el bienestar psicológico de estos trabajadores?

### **Perfil de Empleados**

Luego de analizar los resultados de estas categorías, discuto algunos puntos relevantes en este estudio sobre el perfil de los trabajadores reclutados por agencias de empleo. Sobre el perfil de esta población, encontré que la mayoría pertenecen al género masculino 73.5% (n=75), y el grupo femenino se compone del 26.5% (n=27). Por lo que se nota una diferencia considerable en la distribución de género en esta población. Esto es un dato similar al presentado en el estudio realizado por Gray et. al. (2021) en el que revisaron las condiciones de empleo precarias de una población de trabajadores de salud. En su revisión de literatura, la mayoría de las poblaciones en los estudios revisados está compuesta por hombres. Este resultado también coincide con el estudio de Ortega Carulo (2016), quien indica que los jóvenes varones (y mujeres) en América Latina confrontan dificultades para insertarse en el mercado laboral. Según indica esta autora “El desempleo, el subempleo, la precariedad del trabajo y muchas de las transformaciones que acontecen en el mundo laboral no son particularidades de estos como grupo social, pero

evidencian su rezago respecto a otros segmentos de la población.” (p. 1817). La próxima característica que discutiré es la edad.

Para la característica de edad, la mayoría de la población encuestada se encontró en el rango de 21 a 35 años (57.9%, n=59). Este es un rango de edad de una población joven que puede vincularse a estado civil, en donde el 53% de los participantes contestó que es soltero/a. Este resultado coincide con lo expuesto por Sobral y colaboradores (2019), quienes evaluaron los efectos generacionales en las relaciones laborales de agencias de empleo. Según estas autorías, para las generaciones más jóvenes las autorías, el trabajo temporero puede representar su primera oportunidad de trabajo.

El grado académico más alto completado para la muestra es, sin embargo, de Escuela Superior (34.3%, n=35). Con estos detalles podemos resaltar que la población estudiada es en su mayoría del género masculino, solteros de 21 a 35 años con un grado escolar de escuela superior. Este es un perfil que puede contrastarse al que exponen Niță & Isac (2016) en su investigación sobre el perfil de trabajadores de empleo temporero en Rumanía. En esta mencionaron que un 46% de los trabajadores por agencia se han graduado de escuela superior y solo un 23% tiene pos secundaria. Esto contrasta con esta investigación, ya que la mayoría de los participantes contestaron tener algún tipo de educación pos-secundaria (65.7%, n=67). Según Ortega Carulo (2016), los porcentajes de quienes solo estudian en América Latina son más altos entre las personas del género femenino y personas del género masculino. Esto podría radicar en que las mujeres son conscientes de sus oportunidades menores de empleo en comparación con los hombres, por lo que hacen un esfuerzo mayor por calificarse. Sin embargo, también puede responder a opciones familiares/personales y a patrones culturales que incluyen una

incorporación más temprana masculina al mercado laboral y de las mujeres en tareas del hogar.

La próxima categoría a discutir es el título de su empleo actual.

### **Empleo Actual**

Luego de evaluar las características sociodemográficas de esta población discuto el título de sus puestos. El puesto más común en estos participantes es el de Merchandiser con un 63.7% (n=65). En segundo lugar la posición de vendedor/a con 8.8% (n=9) y en tercer lugar la posición de suplidor/a con 7.8% (n=8). Es notable que la mayor cantidad de participantes se encuentre en la posición de Merchandiser. Según presentado en el Marco Teórico esta población tiende a encontrarse en la categoría de trabajadores poco calificados en industrias que no requieren especializaciones, que usualmente incluyen trabajadores de servicio. Por otra parte, esto también es congruente con lo expuesto por Gaxiola y coautorías (2019) quienes utilizan el Sistema Nacional de Ocupaciones del INEGI para categorizar a las personas empleadas por agencias de empleo como: No manuales no calificados. Para esta investigación, es notable que la mayoría de los trabajadores se encuentran en el área de servicios profesionales de Merchandiser. A continuación, discuto sobre el tipo de industria a la que pertenecen estas personas participantes.

### **Tipo de Industria**

Al indagar sobre el tipo de industria en la que se desempeñan estos participantes encontré que la mayoría se encuentra en la industria de alimentos (43%, n=44). Otras industrias más comunes fueron ventas, Merchandising, Retail Group y farmacéutica. El resto de las industrias que los participantes detallaron obtuvieron muy pocas respuestas para ser incluidas en esta sección. Sin embargo, es importante resaltar que con esto podemos dar cuenta de la amplia variedad de industrias bajo las cuales se desempeñan las personas trabajadoras temporeras, tomando en cuenta lo discutido en la revisión de publicaciones. Hall (2006) indica que el trabajo

temporero puede encontrarse en industrias donde los patronos buscan proporcionar la predictibilidad de trabajadores para oportunidades para empleo permanente y gestionar la demanda según la oferta de talento y las necesidades del mercado. Estas tienden a ser necesidades variables por lo que las prácticas de reclutamiento pueden ser variadas.

### **Tiempo Trabajando en la Agencia de Empleo**

Sobre el tiempo trabajado en la agencia de empleo la opción que los participantes seleccionaron más veces fue entre 6 meses a 2 años con un 38%. La segunda opción más común fue en menos de 6 meses por lo que podemos ver que este tipo de empleo puede ser transitorio y no uno de mucha longevidad. contando que la opción que obtuvo la menor cantidad de respuestas fue entre 2 a 5. Esto coincide con Laß & Wooden (2019) quienes expusieron que solo el 28% de los trabajadores reclutados por agencias de empleo permanecían en el mismo tipo de empleo 1 año después y un 8% 5 años después. Otro elemento que puede apoyar el argumento de la transitoriedad de este tipo de empleo es que un 90.2% de los participantes contestaron que es la primera vez que trabajan con una agencia de empleo y solo el 7% contestó que ha trabajado anteriormente con una agencia. Este resultado coincide nuevamente con lo expuesto por Sobral y colaboradores (2019), quienes indicaron que para las generaciones más jóvenes, el trabajo temporero puede representar su primera oportunidad de trabajo. La siguiente sección trata sobre el establecimiento de condiciones de trabajo.

### **Acuerdo de las Condiciones de Empleo: Salario y Horario de Trabajo**

La siguiente característica está relacionada a cómo se establecieron las condiciones de empleo. La primera condición de empleo es la de sueldo o salario. Un 46.1% contestó que esta condición fue determinada de forma unilateral por su director/a o empresa. Esto da paso a un entendimiento de que en este contexto estudiado, las agencias de empleo y empresas que las

contratan tienen un control sobre el establecimiento de pautas de salario sin dar mayor espacio a una negociación entre trabajador y patrono.

En la sección de acuerdo de condiciones de empleo se encuentra el horario de trabajo en el que encontré un resultado similar en el que la empresa establece esta condición de forma unilateral con un 36.3% (n =37). Con este tipo de resultados es notable la experimentación de la precariedad laboral en la que los trabajadores van perdiendo las oportunidades de escoger aquellos aspectos relacionados a las condiciones de su trabajo. Enlazo los datos obtenidos con la teoría discutida de Teoría de Intercambio Social, discutida por Hünefeld y autores (2020), según la cual cada persona trabajadora evalúa el costo de cada acción en relación a beneficios u oportunidades. Estas acciones se distinguen entre aquellas consideradas beneficiosas y replicables o costosas y evitables por aquellos involucrados. Para esta investigación, la acción beneficiosa puede ser obtener un empleo con la posibilidad de eventualmente obtener permanencia o transferirse a otro con mejores oportunidades de remuneración y condiciones laborales. Más adelante estaré ampliando sobre otras características que influyen dentro de la precariedad laboral.

### **Salario Anual**

Otro elemento importante a la hora de seleccionar un empleo es la remuneración. Encontré que la población contestó en su mayoría que reciben menos de \$20,000 (52%, n=53) como salario anual. Esto es congruente con lo expuesto por Kalleberg (2009) sobre los elementos de un empleo precario que incluyen varios factores como sentimiento de *incertidumbre*, *disminución de compensación y beneficios*, y el trastoque de las experiencias de trabajo y relaciones sociales tanto laborales como familiares. Además, otro detalle importante es la congruencia con lo expuesto por Hünefeld y colaboradores (2020) sobre los trabajadores

nucleares y periféricos. Aquellos empleados nucleares están directamente relacionados con el éxito de la compañía, mientras que, en los periféricos, las compañías deciden realizar una menor inversión en el desarrollo profesional y en seguridad laboral.

El otro resultado a destacar es si estos participantes podían cubrir los gastos inesperados con su salario actual. Luego de evaluar estos resultados al sumarle aquellos participantes que escogieron las opciones de: Algunas veces (37.3%, n=38), Solo alguna vez (17.6%, n=18) y Nunca (15.7%, n=16), obtuve una mayoría notable de 70.6% (n=72) de los participantes encuestados (N=102). Es por lo que identifiqué una notable precariedad económica en estos participantes, quienes en caso de experimentar una situación no anticipada, apenas podrían costear gastos inesperados. Esto también implica que experimentan salarios bajos que no se ajustan a la realidad actual de los costos de vida. Estos datos, pueden ser enmarcados en la teoría de Teoría de Segmentación del Mercado Laboral presentada en el marco teórico. Esta población de estudio puede ser considerada como trabajadores periféricos, quienes no tienen una autonomía para acordar condiciones de empleo satisfactorias como el salario que les permitan afrontar gastos inesperados. En la siguiente sección hablaré sobre la relación entre la precariedad laboral y bienestar psicológico.

### **Precariedad Laboral y Bienestar Psicológico**

Para evaluar la quinta pregunta de investigué si existe una correlación entre la precariedad laboral y bienestar psicológico de estos trabajadores. Al dividir los análisis entre las seis dimensiones de precariedad laboral expuestas por Valero y autores (2022), pude evaluar la relación de cada una con la escala de bienestar psicológico. Para la primera correlación entre la dimensión de temporalidad y bienestar psicológico, encontré que no había evidencia suficiente para que hubiese una relación significativa entre las variables, pero sí una correlación positiva

débil. Como indican Hünefeld, et al., (2019), los contratos temporales pueden funcionar como un período de prueba, durante el cual el empleador puede observar al trabajador y decidir si ofrece un contrato permanente más adelante. Esto es especialmente relevante para los trabajadores jóvenes, como la mayor parte de la muestra de este estudio, pues al tener poca experiencia laboral, su productividad tiende a ser desconocida por empleadores. De forma similar, Bertolini (2017) argumentó que el uso de empleados temporeros funciona como un “dispositivo de detección” para empleados potenciales. Los empleadores podrían no estar dispuestos a contratar a un trabajador de forma permanente sin conocer sus habilidades. Sobre esto, los empleadores pueden considerar a los trabajadores temporales de agencias como una herramienta para proporcionar un período de prueba para evaluar la productividad, las habilidades o el compromiso de un trabajador. Por otra parte, Valero et al, (2022) exponen que una de las dimensiones más características del mercado de trabajo español, la temporalidad, no se asocia significativamente con peores resultados de salud mental, cuando se considera la posición socioeconómica. Estas autorías argumentan que la negociación colectiva puede constituir un buen instrumento para establecer salarios y condiciones de trabajo y empleo adecuados. Esta es una de las estrategias utilizadas por una parte de las personas trabajadoras de este estudio.

Para el segundo análisis de desempoderamiento y bienestar psicológico encontré que a pesar de tener una correlación positiva, los resultados no son considerados estadísticamente significativos. Por tanto, estos resultados de desempoderamiento de las personas trabajadoras encuestadas no son concluyentes acerca de su relación con el bienestar psicológico. La condición del contrato permanente puede incidir en el empoderamiento de las personas trabajadoras.

El tercer análisis consistió en la dimensión de vulnerabilidad y bienestar psicológico en la que nuevamente obtuve una correlación positiva. En este sí se encuentra una puntuación para p

menos de .05 por lo que significa que esta puntuación es una estadísticamente significativa en la que hay una correlación entre la vulnerabilidad de estos trabajadores y el bienestar psicológico que experimentan. Esto implica que mientras las personas trabajadoras experimentaron la vulnerabilidad, según el instrumento de precariedad laboral, también experimentaron aumento en su bienestar psicológico. Como indiqué en el marco teórico, el bienestar psicológico puede provenir de fuentes como: la autoaceptación, las relaciones positivas con los demás, la autonomía, el dominio del medio ambiente, el crecimiento personal y el propósito en la vida. Alguno o varios de estos aspectos pudieron prevalecer en las experiencias de vulnerabilidad.

El cuarto análisis entre la dimensión de Salario y Bienestar Psicológico obtuve una correlación es positiva que no es estadísticamente significativa. Este resultado puede explicarse en que, como indiqué en el marco teórico, las personas empleadas mediante agencias de empleo temporal necesitan de este empleo para subsistir. Existe la probabilidad de que estén dispuestas a sostener una relación de intercambio que, aunque desigual, brinden mayor peso a los beneficios de tener un trabajo. En otras palabras, es mejor contar con un empleo que no tenerlo. La revisión sistemática de Hünefeld et al, (2020) demostró que los trabajadores temporales de agencias no están consistentemente relacionados con una baja satisfacción laboral. El trabajo temporero de agencias no está relacionado consistentemente con deficiencias de salud mental.

Para el quinto análisis de correlación entre la dimensión de Derechos y bienestar psicológico nuevamente encontré un valor de correlación positivo bajo de  $r=.129$  y una puntuación de  $p=.195$  que no es estadísticamente significativa lo que implica que no se puede establecer relación definitiva entre ambas. Por tanto, para la muestra de estudio, contar con derechos laborales no necesariamente puede asociarse con un mayor bienestar psicológico.

Para el sexto análisis de correlación evalué el bienestar psicológico y precariedad laboral con la dimensión de Ejercer Derechos. La relación entre las dos variables es positiva, pero la magnitud de la relación es extremadamente baja, por lo que la asociación no es contundente. De forma similar a la anterior, para la muestra de estudio, ejercer sus derechos (laborales) no necesariamente se asocia con bienestar psicológico. Estos datos presentan una contradicción a la investigación de Toivanen y autores (2020) en la que presentan la importancia de tener una amplia gama de derechos laborales en el empleo según el marco teórico del economista Guy Standing, según discutido en la revisión de publicaciones.

Luego de evaluar estas puntuaciones, puedo dar cuenta de que existe una correlación positiva, aunque baja, entre la Precariedad Laboral y el Bienestar Psicológico. Este resultado está vinculado a lo discutido en el marco teórico al definir la Precariedad Laboral. Expuse según discutido por Kalleberg (2009) que esta implica una reducción de seguridad en el empleo y un deterioro de las condiciones de trabajo a pesar de contar con un empleo. Este resultado también se vincula al modelo presentado de Bienestar Psicológico. Este modelo de tres dimensiones, propuesto por Ryff según citado en González y autorías (2016), se centra en la autoaceptación, las relaciones positivas con los demás, la autonomía, el dominio del medio ambiente, el crecimiento personal y el propósito en la vida.

Los hallazgos sobre el bienestar psicológico resaltan la importancia de mantener relaciones positivas, un propósito de vida y una sensación de autonomía tanto personal como en el ámbito laboral. De estas haber estado presente(s) y trabajar en una cultura organizacional positiva, entre otras, pudieron haber incidido en una experiencia de bienestar psicológico positiva, aunque experimenten condiciones de precariedad laboral. Este último punto es congruente con lo discutido por Marrero & García-Ramos (2018) sobre los resultados de la

escala de bienestar subjetivo. Las personas participantes de ese estudio, en su mayoría jóvenes, informaron experimentar con mayor frecuencia indicadores asociados a experiencias positivas. Según indican estas autorías, esto podría ser característico del bienestar, que busca mayor presencia de factores positivos. Al ser esta una muestra joven, como las del presente estudio, estas autorías indicaron que las personas participantes podrían estar aspirando a continuar mejorando sus diversas facetas de vida. Por tanto, las personas del presente estudio podrían haber enfrentado de forma positiva los retos del empleo provisto por la agencia de empleo. Estos y otros aspectos del bienestar psicológico en el trabajo y la precariedad laboral deben ser objeto de estudios futuros.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIÓN

Luego de realizar esta investigación encontré la práctica extensa de contratación de trabajadores a través de agencias de empleo temporero en Puerto Rico. La rápida expansión de este tipo de empresas ha generado consecuencias negativas en el mercado de trabajo puertorriqueño que discuto más adelante. Para evaluar si existía una correlación entre la precariedad laboral y el bienestar psicológico de las personas que trabajan empleadas a través de agencias de empleo temporero, primero tenía que indagar sobre el perfil de esta población. El perfil predominante de estas personas trabajadoras fue del género masculino de 21 a 35 años y solteros con un grado de escuela superior y un salario de menos de \$20,000.

Estas condiciones muestran la precarización laboral de estos trabajadores en el mercado laboral puertorriqueño, quienes no podrían sufragar sus necesidades básicas económicas con este salario, dado los costos de vida altos actuales en Puerto Rico. Este ingreso está por debajo del promedio en Puerto Rico para el 2020 y ubica a esta población en los niveles de pobreza. Según los últimos datos, la mediana de ingresos familiares en Puerto Rico es de \$22,419, mientras que el promedio de Estados Unidos es de aproximadamente \$78,813 o un 251.54% mayor. (Rodríguez-Castro, 2023).

Por otra parte, aunque el tipo de contrato más común es el permanente, la muestra del estudio da indicios de experimentar un alto nivel de rotación, lo cual es congruente con la literatura. Según respondieron los participantes, el tiempo que se encuentran laborando para estas organizaciones es de aproximadamente 1 a 3 años. Por esto, este tipo de trabajo es uno que mantiene a las personas trabajadoras en condiciones precarias de empleo debido a la rotación. Esto representa una experimentación de precariedad laboral por parte de estos trabajadores puertorriqueños.

Otro elemento importante de esta investigación es la del bienestar psicológico. Después de evaluar si existe una correlación entre las variables de precariedad laboral y bienestar psicológico, la relación es positiva débil. Esta relación positiva, contradice la hipótesis de esta investigación en la que esperaba una correlación negativa entre las variables. Con estos resultados de correlación positiva la población estudiada aparenta experimentar bienestar psicológico en su condición de precariedad laboral. Sin embargo esta correlación fue débil por lo que no podría afirmarla de forma categórica. A pesar de que los resultados contradicen la hipótesis propuesta, esta investigación puede sentar las bases para poder continuar indagando sobre los factores que pueden incidir en el bienestar psicológico en las personas trabajadoras contratadas por agencia de empleo. Por otra parte, hay que considerar que el fenómeno de la precariedad laboral y el bienestar psicológico es un fenómeno complejo y que en este estudio se evaluó el bienestar psicológico como un todo por la estructura del instrumento. Otro elemento importante que resulta de esto es la importancia de la subjetividades de cada persona dentro de sus experiencias con estos fenómenos.

### **Limitaciones**

Es pertinente discutir algunas de las limitaciones teóricas y metodológicas experimentadas en este estudio. La primera limitación teórica que considero es la falta de estudios teóricos y empíricos sobre este tema en el contexto de Puerto Rico. Al tener que utilizar literatura de otros países, existen diferencias culturales y legales al momento de contextualizar estos fenómenos en una población trabajadora en un mercado laboral específico. Por ende, el desarrollo de diversos estudios en el contexto laboral puertorriqueño puede dar paso a enmarcar de forma apropiada estos fenómenos.

Para las limitaciones metodológicas, quiero resaltar que durante el desarrollo de la investigación encontré retos al momento de reclutar a los participantes. Debido al acceso limitado de estos empleados en las agencias de empleo y en las organizaciones que los contratan, y el tipo de contrato que tienen, contactar a esta población de trabajadores fue complicado. Además de las preocupaciones planteadas por estos sobre la privacidad que afectaba su interés en participar. Para lidiar con este reto, las personas que recluté fueron participantes que se encontraban atendiendo cuentas de negocio en varias agencias de empleo en supermercados y tiendas por departamento (i. e. Walmart, etc.) que cuentan con mayor accesibilidad.

La segunda limitación metodológica fue el análisis de datos. Realizar este análisis me tomó más tiempo de lo planeado dado que al necesitar ayuda, no pude contactar a una persona hábil en el programa estadístico de SPSS, quien pudiera proveerme una guía sobre cómo resolver los problemas de análisis que tenía con los datos crudos. La tercera limitación implicó la forma que estaba estructurado el instrumento que utilicé. No pude obtener de forma correcta las respuestas de participantes en un ítem relacionado a los beneficios que reciben por parte de sus patronos. Por esta razón, solo utilicé una sección que tiene el cuestionario de precariedad laboral incluido en esta investigación. Esto último puede haber afectado los resultados obtenidos.

La última limitación que experimenté es la del tiempo para llevar a cabo la investigación. Dado que esta investigación es de tipo transversal, los datos se recopilan solo en un momento determinado. Por esto, puede haber características de la precariedad laboral y bienestar psicológico que pueden influir en su manifestación durante el transcurso de la investigación que no se recopilaron dado que el reclutamiento de participantes fue de un periodo de dos meses.

## Recomendaciones

Al completar esta investigación, puedo considerar unas recomendaciones teóricas para implementar en investigaciones futuras. La primera recomendación sería integrar en el marco teórico enfoques multidisciplinarios de gerencia de recursos humanos, leyes laborales y de la teoría de subjetividad. Esto permitirá poder contextualizar de forma clara aquellas leyes y prácticas que afectan directamente a esta población. También puede ser un paso importante para comprender la experiencia subjetiva de estas personas y generar respuestas atinadas para salvaguardar las condiciones de empleo saludables y el bienestar de estos trabajadores.

La segunda recomendación es ampliar las comparaciones con otros países de América Latina (Maurizio, 2019), Europa (Högberg et al., 2019) y estados de Estados Unidos. Al igual que la primera recomendación, ampliar el marco de comparación con otros países permitirá conocer los resultados de la correlación precariedad laboral y bienestar psicológico y qué medidas han tomado para poder lidiar con este asunto. Por otra parte, esta recomendación también podrá arrojar luz sobre los efectos que experimentan los países o estados que no han tomado ningún tipo de acción sobre este tema y cómo la fuerza laboral se ve afectada de manera económica y psicológica.

Además, para las recomendaciones metodológicas que complementarían o aportarían a consideraciones alternas de esta investigación es la realización de estudios longitudinales y mixtos. Con este tipo de investigación se estarían recogiendo datos de participantes a través de varios periodos de tiempo. Esto permitirá conocer cambios dentro de sus condiciones de empleo, bienestar psicológico y otros factores que afecten a esta población durante el tiempo que esté en su empleo a través de una agencia de empleo temporero. También, permitirá resaltar cualidades cualitativas como lo es la experiencia de estas personas que no se evalúa bajo investigaciones

cuantitativas para profundizar en aspectos subjetivos de la precariedad laboral y bienestar psicológico.

### **Contribución de tesis a la Psicología Industrial-Organizacional**

Al finalizar esta investigación mi contribución al área de especialidad se enfoca en tres pilares. El primero es en el marco conceptual. En este marco, se puede poner en perspectiva la precariedad laboral y bienestar psicológico desde la Psicología Industrial-Organizacional. Por lo que, ampliar la comprensión de estos conceptos y su posible relación dentro de la investigación académica ha sido y debe continuar en uno de los proyectos principales que aporte al desarrollo de investigaciones en Puerto Rico.

El otro pilar al que esta investigación contribuye es el ámbito teórico. Para esta investigación investigué una posible asociación para el estudio correlacional entre dos fenómenos actuales dentro del contexto laboral puertorriqueño que no tienen mucha visibilidad. Por esto, las consideraciones teóricas se presentan desde un marco relacional en el que se integran las manifestaciones de estas variables. Es importante destacar que, esta investigación puede sentar las bases para otras investigaciones de este tipo en Puerto Rico y América Latina.

Finalmente, el aspecto práctico es el otro pilar que quiero resaltar. La primera de las consideraciones prácticas que surgen de esta investigación es la concientización para los Psicólogos Industriales/Organizacionales y de otros campos de las prácticas laborales de las agencias de empleo temporeros en el mercado laboral puertorriqueño. La segunda consideración es que esta investigación contribuye al desarrollo e implantación de prácticas y políticas organizacionales y laborales en las que se pueda mejorar las condiciones de empleo de esta población que trabaja a través de agencias de empleo temporero. También, que se abra un

espacio para considerar el impacto al bienestar que tiene la precariedad laboral en trabajadores en diferentes momentos de su vida y carrera profesional.

El pilar investigativo-práctica implica continuar desarrollando esta línea de investigación que surge de la expansión de este tipo de agencias para contratar empleados dentro del mercado laboral. Considero que estudiar a poblaciones con diversos grados académicos (i.e, graduados de escuela superior, grados asociados, entre otros) que se desempeñen en diversos puestos a través de estas agencias, puede dar cuenta de otros factores como longitud del tiempo en el que trabajan por la agencia y los salarios que devengan en sus puestos.

Por último, la investigación de la precariedad laboral también puede ser contrastada con organizaciones que no la experimentan. Por ejemplo, realizar estudios comparativos sobre las condiciones de empleo de profesionales en industrias en puestos regulares y las de trabajadores contratados a través de agencias de empleo. Esto puede arrojar mayor luz sobre qué factores influyen en la experimentación de precariedad laboral y los factores que inciden al aceptar este tipo de puestos. Además de considerar el tiempo que permanecen en este tipo de empleo y factores que inciden en continuar en este.

## REFERENCIAS

- Adecco. (2022). *Read the Adecco group: Annual report 2021- to find out how world's leading talent solutions and advisory HR company is making the future work for everyone.*  
<https://www.adecgroup.com/investors/annual-report/>
- Berdahl, T. A., & Moriya, A. S. (2021, March 26). Insurance Coverage for Non-standard Workers: Experiences of Temporary Workers, Freelancers, and Part-time Workers in the USA, 2010–2017. *Journal of General Internal Medicine*, 36(7), 1997–2003.  
<https://doi.org/10.1007/s11606-021-06700-0>
- Bertolini, A. (2017). *The Experience of Labour Market Disadvantage: A Comparison of Temporary Agency Workers in Italy and the UK* [doctoral thesis].  
<https://era.ed.ac.uk/handle/1842/29563>
- Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273-319.  
Doi:10.1017/S0020859018000329
- Cardone, P., Tümpel, M., & Huber, C. M. (2021). Temporary employment, permanent stigma? Perceptions of temporary agency workers across low- and high-skilled jobs. *Qualitative Sociology Review*, 17(3), 6-33. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.17.3.01>
- Cook, K.S., Cheshire, C., Rice, E.R.W., Nakagawa, S. (2013). Social Exchange Theory. In: DeLamater, J., Ward, A. (Eds). *Handbook of Social Psychology. Handbooks of Sociology and Social Research* (p.62). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3)
- De Stefano, F., Bonet, R., & Camuffo, A. (2019). Does losing temporary workers matter? The effects of planned turnover on replacements and unit performance. *Academy of Management Journal*, 62(4), 979-1002. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.0291>

- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69 (273), 115-150.
- Gaxiola, S. C., Lozano, D., Montoya, B. J., & Román, Y. G. (2019). La precariedad laboral por grupos ocupacionales en el Estado de México, 2005 y 2015. *Región y sociedad*, 31, 1-20.
- Grønmo, S. (2020). *Social research methods: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. SAGE.
- González, J. A., Quintero-Jiménez, N., Veray-Alicea, J., & Rosario-Rodríguez, A. (2016). Adaptación y validación de la escala de bienestar psicológico de Ryff en una muestra de adultos puertorriqueños. *Salud y Conducta Humana*, 3(1), 1-14
- Gray, B. J., Grey, C., Hookway, A., Homolova, L., & Davies, A. R. (2021). Differences in the impact of precarious employment on health across population subgroups: a scoping review. *Perspectives in Public Health (Online)*, 141(1), 37–49. <https://doi.org/10.1177/1757913920971333>
- Grund, C., Minten, A., & Toporova, N. (2019). Motivation assessments of temporary agency workers – an empirical analysis based on appraisals compiled by hiring companies. *Management revue*, 30(1), 5-39. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2019-1-5>
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia. *Personnel Review*, 35(2), 158-174. <https://doi.org/10.1108/00483480610645803>
- Högberg, B., Strandh, M., & Baranowska-Rataj, A. (2019). Transitions from temporary employment to permanent employment among young adults: The role of labour law and education systems. *Journal of Sociology*, 55(4), 689-707.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 63 (6), 597-606.

- Hudson, N., & Runge, J. (2020). Recruitment of workers into low-paid occupations and industries: an evidence review. National Institute of Economic and Social Research.
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S. & Hüffmeier, J. (2020) Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1),82-110, DOI: 10.1080/02678373.2019.1567619
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22.
- Laß, I., & Wooden, M. (2019). Temporary employment contracts and household income. *Social Indicators Research*, 147(1), 111-132. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02147-3>
- Marrero-Centeno, J. & García-Ramos, T. (2018). Las consecuencias de la percepción de precariedad laboral en el bienestar subjetivo de los trabajadores en Puerto Rico. En L. L. Ortiz Negrón (Eds.), *Afanes y retos: trayectos investigativos en torno al trabajo en Puerto Rico* (pp. 93-103). Centro de Investigaciones Sociales.
- Maurizio, R. (2019). Temporary employment and its impact on wages in Latin America. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 8(1), 186-215. DOI: 10.26754/ojs\_ried/ijds.306
- Mertens, D. M. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (4<sup>th</sup> ed.). SAGE Publications.
- Niță, D., & Isac, C. (2016). Labour issues through temporary employment agencies. *Annals of the University of Petroșani, Economics*, 16(1), 191-198.
- Ortega Carulo, D. (2023). Los recursos laborales jóvenes en América Latina y el caso de Cuba. *Novedades En Población*, 12(24). Recuperado de <https://revistas.uh.cu/novpob/article/view/782>

- Rodríguez-Castro, F. (2023). *La desigualdad de ingresos en Puerto Rico crea graves niveles de pobreza*. Birling Capital Publications. Recopilado April 4, 2024, <https://www.birlingcapital.com/publications/LadesigualdaddeingresosenPR.ReporteCompleto.pdf#:~:text=Según%20datos%20recientes%2C%20el%20coeficiente%20de%20Gini%20de,24.58%25%20superior%20a%20la%20de%20los%2050%20estados.>
- Ryu, K. (2018). Labor Market Dualism and the Wage Penalty for Temporary Employment: Evidence on the Interplay of Employment Protection Legislation and Labor Market Institutions from PIAAC Data. *Development and Society*, 47(4), 535–562. <https://www.jstor.org/stable/26554717>
- Sobral, F., Ng, E. S., Castanheira, F., Chambel, M. J., & Koene, B. (2020). Dealing with temporariness: generational effects on temporary agency workers' employment relationships. *Personnel review*, 49(2), 406-424.
- Toivanen, S., Tarantino, A. O., Emmelin, M., & Östergren, P. O. (2020). Diverting blame to stay sane-young people's strategies for dealing with the mental health effects of precarious employment: a grounded theory study. *BMC public health*, 20(1), 1-12.
- Valero, E., Utzet, M., & Martín, U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*, 36(5), 477-483. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006>
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., & Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 379–382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>
- Yip, A., & Coe, N. M. (2018). Constrained agencies: The emergence of Singapore's distinctive

temporary staffing industry. *Asia Pacific Viewpoint*, 59(1), 17-33.

<https://doi.org/10.1111/apv.12176>

Zafar, A., Saleem, A., Hussain, B., & Timmons, S. (2020). Dodgy labour market dichotomy: The repercussions of sneaky labour intermediaries on employees' constitutional rights. *Labor History*, 62(1), 91-107. <https://doi.org/10.1080/0023656x.2020.1864308>

## Anejo 1



Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento Graduado de Psicología

***HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO***

**“La Precarización Laboral y el Bienestar de Trabajadores Contratados por  
Agencias de empleo en Puerto Rico.”**

**Descripción**

Usted ha sido invitado/a participar en una investigación sobre **La precarización laboral y el bienestar psicológico de trabajadores contratados por agencias de empleo en Puerto Rico.**

Esta investigación está siendo realizada por Yadiel López, estudiante de maestría en Psicología Industrial-Organizacional de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Esta investigación está siendo supervisada por la profesora Tania García Ramos. El propósito de esta investigación de alcance correlacional es conocer la relación que puede haber entre la precariedad laboral y el bienestar psicológico de trabajadores reclutados a través de agencias de empleo temporero en Puerto Rico. Usted está invitado/a para participar en esta investigación debido a que 1) cumple con la mayoría de edad, 2) ha trabajado a través de una agencia de empleo durante los últimos 5 años, 3) trabaja actualmente a tiempo parcial o completo de forma temporera, reclutado por una agencia de empleo proveyendo servicios a una organización cliente y 4) ha estado empleado/a por esta agencia por más de 6 meses.

Se espera que en este estudio participen aproximadamente 100 personas como voluntarias. Si acepta participar en esta investigación, se le solicitará completar una hoja de datos sociodemográficos y dos cuestionarios, lo que le tomará aproximadamente 10-15 minutos.

**Riesgos y beneficios**

Sobre los riesgos asociados a este estudio, estos son mínimos- Alguna pregunta puede causarle incomodidad ya que el tema que se discute está asociado a las condiciones de empleo. Con el fin de prevenir estas, o cualquier otra situación, podrá hacer cualquier pregunta pertinente a la investigación. También tendrá la libertad de no responder a alguna de las preguntas, o de no completar el cuestionario en su totalidad y sin ninguna penalidad. Su participación es completamente voluntaria y confidencial. En caso de ser necesario, y de así desearlo, usted puede comunicarse con la Dra. Tania García Ramos, psicóloga licenciada y profesora que supervisa este proyecto de tesis para atender cualquier duda adicional. Esta investigación no conlleva beneficios directos al participante.

**Confidencialidad**

Su identidad como participante será protegida, para ello, usted no tendrá que divulgar su nombre en ningún momento, y sólo tendrán acceso a los datos crudos de este estudio, la Dra. Tania García Ramos, y el estudiante investigador Yadiel López. Los datos se mantendrán en una computadora con contraseña. Estos datos serán almacenados por un periodo de tres años, una vez concluya este estudio, se dispondrá de ellos de acuerdo con protocolo estipulado por la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. En el caso de producirse alguna publicación, su nombre no aparecerá en la misma.

**Derechos**

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene el derecho de abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También, tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular. Además, tiene derecho a recibir una copia de este documento. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con Yadiel López al correo electrónico [yadiel.lopez1@upr.edu](mailto:yadiel.lopez1@upr.edu) o con la Dra. Tania García Ramos al correo electrónico [tania.garcia@upr.edu](mailto:tania.garcia@upr.edu). De tener alguna pregunta sobre sus derechos como participante o reclamación o queja relacionada con su participación en este estudio puede comunicarse con la Oficial de Cumplimiento del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, al teléfono 787-764-0000, extensión 86700 o a [cipshi@degi.uprrp.edu](mailto:cipshi@degi.uprrp.edu).

**Al marcar la siguiente casilla en este documento significa que ha decidido participar después de haber leído la información presentada en esta hoja de consentimiento.**

**Anejo 2-Hoja de datos sociodemográficos**

**Instrucciones: A continuación presento varios indicadores sociodemográficos. En cada uno marque la opción que mejor aplique a su situación.**

1. Género:

- a. \_\_\_ Femenino
- b. \_\_\_ Masculino
- c. \_\_\_ Otro (especifique)

2. Edad:

- a. 21 a 25 años
- b. 26-35 años
- c. 36-45 años
- d. 46-55 años
- e. 56-65 años
- f. 66 años o más

3. Estado Civil:

- a. Soltero/a
- b. Casado/a
- c. Conviviendo
- d. Viudo/a
- e. Otro, especifique:

4. Nivel de escolaridad:

- a. Escuela Superior
- b. Grado Técnico o vocacional

- c. Grado Asociado
  - d. Bachillerato
  - e. Maestría
  - f. Doctorado
  - g. Otros \_\_\_\_\_
5. Empleo actual (respuesta abierta)
- a. Título del puesto
  - b. Tipo de industria en la que trabaja (ejemplo, banca, manufactura, farmacéutica)
6. ¿Recibe beneficios marginales? (ej. Plan médico)<sup>1</sup>
- a. Sí recibo:
    - i. ¿Cuál o cuáles? (lista y marque todas las que aplique)
    - ii. Bono de navidad
    - iii. Plan médico
    - iv. Retiro
    - v. 401K
    - vi. Vacaciones
    - vii. Días por enfermedad
    - viii. Licencia de maternidad/paternidad
  - b. No recibo
7. Tiempo que lleva trabajando en la agencia de empleo
- a. 6 meses a 11 meses
  - b. 1 a 2 años
  - c. 2 a 3 años

- d. 3 a 4 años
  - e. 4 a 5 años
  - f. 6 años o más
  - g. Otros: \_\_\_\_\_
8. Tiempo que lleva trabajando en la organización cliente
- a. 6 meses a 11 meses
  - b. 1 a 2 años
  - c. 2 a 3 años
  - d. 3 a 4 años
  - e. 4 a 5 años
  - f. 6 años o más
  - g. Otros: \_\_\_\_\_
9. ¿Ha trabajado más de una vez con la misma agencia de empleo? De contestar "Sí" mencione cuántas veces.
- a. Sí
  - b. No
10. ¿Ha trabajado en la misma organización cliente más de una vez? De contestar "Sí" mencione cuántas veces.
- a. Sí
  - b. No
11. De haber marcado "Sí", ¿cuántas veces ha trabajado para la misma agencia de empleo?
- a) 2 veces

b) 3 veces

c) 4 veces

d) 5 veces o más

12. ¿Ha trabajado en la misma organización cliente más de una vez? \*

a. Sí

b. No

13. Tipo de empleo que posee:

a. Tiempo Parcial (Menos de 30 horas semanales)

b. Tiempo completo (40 horas semanales)

14. Tipo de contrato: Temporero \_\_\_\_\_ Indefinido \_\_\_\_\_

15. Su salario anual es de:

a. Menos de \$20,000

b. \$21,000 a \$30,000

c. \$31,000 a \$40,000

d. \$41,000 a \$50,000

e. \$51,000 a \$60,000

f. Más de \$61,000

g. Otro, especifique:

Anejo 3- Escala EPRES, Vives (2015)

Dimension /Items	Response categories and Scores
<b>TEMPORARINESS</b>	
1- The duration of your contract is	0 = Permanent contract 1 = 1 year or more 2 = Temporary, non-fixed term 3 = Between 6 and less than 12 months 4 = Less than 6 months
2- For how long (in all) have you been working for this company?	0 = More than 10 years 1 = Between 5 and 10 years 2 = Between 2 and 5 years 3 = Between 6 months and 2 years 4 = Less than 6 months
<b>DISEMPOWERMENT</b>	
How did you settle the following employment conditions?	
3- Workplace schedule	0 = By collective bargaining/agreement
4- Wages or salary	1 = In my work team 2 = Agreement between me and my superiors 3 = Unilaterally by the company 4 = Don't know
<b>VULNERABILITY</b>	
In relation to the way you are treated at work, can you tell me whether...	
5- you are able to demand better working conditions without being exposed to reprisals? **	0 = Always 1 = Many times 2 = Sometimes 3 = Rarely 4 = Never
6- you are defenseless towards unfair treatment by your superiors	0 = Never
7- you would be fired for not doing all what you are asked to do	1 = Rarely <i>Casi nunca</i>
8- you are treated in an authoritarian manner	2 = Sometimes
9- you are made to feel you can be easily replaced	3 = Many times <i>Casi siempre</i> 4 = Always
<b>WAGES</b>	
10- Does your current salary allow you to cover your basic needs?	0 = Always
11- Does your current salary allow you to cover unexpected expenses?	1 = Many times 2 = Sometimes 3 = Rarely 4 = Never
12- How much is your take home (net) monthly wage or salary?	0 => 2400 euros 1 => 1500-2400 euros 2 => 750-1500 euros 3 => 450-750 euros 4 =<= 450 euros
<b>RIGHTS</b>	
Of the following benefits, which do you have a right to...	
13- Pension for old age or disability	0 = Yes
14- Severance pay	1 = No
15- Maternity / paternity leave	2 = Do not know
16- Unemployment benefit / compensation	

06-08-2021 10

**EXERCISE RIGHTS**

Indicate how often you can exercise the following rights without obstacles...

17- Weekly holidays	0 = Always
18- Take sick leave	1 = Many times
19- Go to the doctor	2 = Sometimes
20- Take vacations	3 = Rarely
21- Request a day off for personal reasons when needed	4 = Never
22- Request a day off for family affairs when needed	

**Instrumento EPRES (2015) traducido al español****Dimensión: Temporalidad**

1. La duración de su contrato es:
  - a. Permanente
  - b. 1 año o más
  - c. Temporero, sin término establecido
  - d. Entre 6 a 12 meses
  - e. Menos de 6 meses
  
2. ¿Por cuánto tiempo ha estado trabajando a través de la agencia de empleo?
  - a. Más de 10 años
  - b. Entre 5 a 10 años
  - c. Entre 2 a 5 años
  - d. Entre 6 meses a 2 años
  - e. Menos de 6 meses

**Dimensión: Desempoderamiento**

1. ¿Cómo acordó las siguientes condiciones de empleo?
  - a. Horario de trabajo
  - b. Sueldo o salario
    - i. Convenio colectivo
    - ii. En mi equipo de trabajo
    - iii. Acuerdo entre mi supervisor/a y yo
    - iv. Establecido por el patrono
    - v. No lo sé

**Dimensión: Vulnerabilidad**

En base a como le tratan en su empleo, explique si:

1. ¿Siente miedo de pedir mejores condiciones de trabajo?
2. ¿Se siente indefenso/a ante trato injusto de sus superiores?
3. ¿Siente temor a ser despedido/a por no hacer lo que le pidan?
4. ¿Es tratado/a de forma discriminatoria?
5. ¿Es tratado/a de forma autoritaria?
6. ¿Le hacen sentir que puede ser reemplazado/a fácilmente?
  - a. Siempre
  - b. Muchas veces
  - c. Algunas veces
  - d. Solo alguna vez
  - e. Nunca

**Dimensión: Salarios**

1. ¿Cuánto es su salario mensual neto?
  - a. Menos de \$20,000
  - b. \$21,000 a \$30,000
  - c. \$31,000 a \$40,000
  - d. \$41,000 a \$50,000
  - e. \$51,000 a \$60,000
  - f. Más de \$61,000
2. ¿Su salario actual le permite cubrir sus necesidades básicas? (Por ejemplo: Hipoteca, reta, alimentos, auto, luz, agua, internet, gasolina o transporte)

- a. Siempre
  - b. Muchas veces
  - c. Algunas veces
  - d. Solo alguna vez
  - e. Nunca
3. ¿Su salario actual le permite cubrir algún gasto inesperado?
- a. Siempre
  - b. Muchas veces
  - c. Algunas veces
  - d. Solo alguna vez
  - e. Nunca

**Dimensión: Derechos**

De los siguientes beneficios, marque a cuáles de estos tiene derecho:

1. Licencia maternidad/paternidad
  2. Pensión por edad o incapacidad
  3. Desempleo/compensación
  4. Indemnización por despido
- a. Sí
  - b. No
  - c. No lo sé

**Dimensión: Capacidad para ejercer derechos**

Indique cuán seguido puede ejercer los siguientes derechos sin obstáculos:

1. Días festivos en la semana

2. Tomar vacaciones
3. Solicitar un día libre familiar cuando lo necesite
4. Solicitar un día libre personal cuando lo necesite
5. Tomar licencia por enfermedad
6. Ir al médico
  - a. Siempre
  - b. Muchas veces
  - c. Algunas veces
  - d. Solo alguna vez
  - e. Nunca

**Anejo 4- Escala de Bienestar Psicológico creada por González y colegas (2016)****Escala de Bienestar Psicológico (Versión final)**

1. La mayoría de las personas me ven como alguien cariñoso/a y afectuoso/a.
2. Cuando miro mi vida pasada, estoy contento/a de cómo me han ido las cosas.
3. Soy bastante bueno/a manejando las muchas responsabilidades de mi vida cotidiana.
4. Me gustan la mayoría de los aspectos de mi manera de ser.
5. *Las personas con opiniones muy firmes suelen influir en mi manera de pensar.*
6. *Cuando lo pienso, realmente no veo que haya mejorado mucho como persona con el paso de los años.*
7. *No tengo claro lo que quiero conseguir en la vida.*
8. He cometido algunos errores en el pasado, pero creo que al final todo ha sido para bien.
9. Generalmente sé cuidar muy bien de mis asuntos y mis finanzas.
10. *Antes solía ponerme metas, pero ahora me parece una pérdida de tiempo.*
11. *En muchos sentidos, estoy decepcionado/a con lo que he conseguido en la vida.*
12. Disfruto haciendo planes de futuro y trabajando para hacerlos realidad.
13. Sé cómo organizar mi tiempo para llevar a cabo todo lo que hay que hacer.
14. Soy una persona activa para llevar a cabo los planes que me trazo.
15. *Me cuesta expresar mis propias opiniones cuando se trata de temas polémicos.*
16. *Cuando mis amigos o mi familia no están de acuerdo con las decisiones que tomo, a menudo las cambio.*
17. Mi pasado tiene altibajos, pero en general no lo cambiaría.

\*Los reactivos inversos se presentan en letra cursiva.