

Relaciones existentes entre incertidumbre laboral, satisfacción con la vida y funcionalidad familiar en trabajadores de la hotelería

Claudia Gregoria Huerta Zúñiga¹

Esperanza Vargas Jiménez²

Resumen

El objetivo del presente artículo es analizar la correlación entre incertidumbre laboral, satisfacción con la vida y funcionalidad familiar de los trabajadores de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas. Los participantes fueron seleccionados mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia y sumó un total de 914 personas, 438 mujeres (47.92%) y 476 hombres (52.08%). Se corrobora la relación directa y negativa entre incertidumbre laboral, satisfacción con la vida y funcionalidad familiar. Así mismo se confirma la relación positiva entre una adecuada funcionalidad familiar y la satisfacción con la vida. Esta investigación aporta al entendimiento de que una mayor funcionalidad familiar impactará en las distintas facetas de nuestra vida como la educación, el trabajo, el alojamiento, la vida social, entre otras; por lo que la incertidumbre laboral es atenuada en sus efectos adversos en la satisfacción con la vida cuando existe una adecuada funcionalidad familiar. Estos resultados se analizaron tomando en consideración las características propias del territorio de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, en un contexto donde prevalece la migración y en dónde actualmente hay una reconfiguración del mercado laboral ya que existe una alta oferta de trabajos y poca demanda debido a que la población busca mayor certidumbre, trabajos más flexibles, trabajos desde casa, entre otras características que, derivadas de la pandemia por SARS-CoV-2, se están priorizando a partir de la nueva normalidad.

Conceptos clave: Precariedad laboral. Satisfacción con la vida. Funcionalidad familiar.

Introducción

En la zona de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas uno de los sectores económicos preponderantes es el turismo, y la industria hotelera representa un elemento indispensable dentro de dicho sector, por lo que el presente estudio propone abonar al entendimiento de la percepción de quienes laboran en los hoteles acerca de sus empleos, su satisfacción con la vida en aspectos como la educación, vivienda y salud, además de su funcionalidad familiar.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2004) reconoce que el empleo turístico presenta características peculiares que dificultan el empleo decente y pueden derivar en incertidumbre laboral, entre las cuales menciona la estacionalidad o temporalidad del trabajo, largas jornadas laborales (en particular durante el tiempo de mayor afluencia de turistas), formas de contrato irregulares, formas de remuneración no solvente y un amplio número de mujeres ocupando puestos de trabajos precarios.

¹ Doctora, Universidad de Guadalajara, claughz@hotmail.com

² Doctora, Universidad de Guadalajara, esperanzavgas@hotmail.com

Tomando en cuenta las condiciones descritas se plantea pertinente analizar qué perciben los trabajadores acerca de su empleo, cómo evalúan su vida en general y a su familia. El empleo no únicamente es una forma de atender las demandas económicas, también es una medida para encontrar bienestar, calidad de vida y, aunado a ello, mejorar las condiciones laborales a favor de la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal (OIT, 1999; Agulló-Tomás, Llosa and Agulló-Tomás, 2018; Llosa *et al.*, 2020).

Desarrollo

El planteamiento del término “trabajo decente” no es nuevo, fue introducido por la OIT en 1999 con el objetivo de hacer énfasis en cómo los empleos tienen un impacto en la vida de los trabajadores y de un país más allá de los beneficios económicos de éste. Por el contrario, para nombrar y denunciar aquellos trabajos cuyas condiciones no permiten el adecuado desarrollo de sus empleados surge el concepto de “empleo precario”, cuyas características primordiales radican en su corta duración, el elevado riesgo de perder el empleo y sobre todo la poca o nula capacidad del trabajador para controlar sus condiciones laborales. En dichas circunstancias se carece de prestaciones sociales, por lo que los trabajadores se encuentran desprotegidos, existiendo condiciones inadecuadas de trabajo y una mala remuneración (Agulló-Tomás, 1997; Neffa, 2010; Benach *et al.*, 2014; Matilla-Santander *et al.*, 2019).

Las condiciones laborales descritas albergan consecuencias diversas, destacando la incertidumbre laboral, que se define como la anticipación subjetivamente experimentada de un evento fundamental e involuntario relacionado con la pérdida de empleo (Sverke, Hellgren and Näswall, 2002), en otros términos, este concepto hace referencia a que el trabajador reconoce la inminencia de la pérdida del empleo aún antes de que esta suceda. La incertidumbre laboral se percibe como una amenaza para la estabilidad y continuidad de un empleo, además de una constante preocupación por la falta de certeza acerca del futuro inmediato o a largo plazo (De Witte and De Cuyper, 2015; Shoss, 2017).

Siguiendo el mismo orden de ideas, al tratarse de una percepción del trabajador acerca de sus condiciones laborales y de su posibilidad de permanecer o no en el empleo, la incertidumbre laboral puede variar de persona a persona, aún en condiciones o circunstancias idénticas; algunos factores que pueden contribuir a esta variabilidad son: personalidad, edad, sexo, posición y experiencia laboral, situación familiar, entre las más importantes (Mancini, 2006; Llosa *et al.*, 2018; Pérez-Antón, 2020).

La incertidumbre laboral conlleva consecuencias serias en quienes la experimentan, por ello la importancia de promover empleos decentes y erradicarla. La literatura científica actual corrobora que existe una relación directa entre salud física, mental, bienestar y las condiciones laborales (Sverke, Hellgren and Näswall, 2002; Landsbergis, Grzywacz and Lamontagne, 2014; Griep *et al.*, 2016; Lee, Huang and Ashford, 2018), situación que se ha potenciado a partir de la declaración de pandemia por la propagación del virus SARS-CoV-2 que derivó en mayores manifestaciones de síntomas de estrés, ansiedad y depresión resultado de la incertidumbre ocasionada por la crisis sanitaria y económica (Hernández, 2020; Huarcaya-Victoria, 2020; Mamani-Benito *et al.*, 2020).

Otra de las consecuencias de la incertidumbre laboral es la reducción de productividad y rendimiento por parte de los empleados, así como la disminución de confianza en la empresa e incremento en la intención de renunciar (Cheng and Chan, 2008; Benach *et al.*, 2014; Agulló-Tomás, Llosa and Agulló-Tomás, 2018; Richter and Näswall, 2019), es decir, se traduce en pérdidas para las empresas en términos de productividad y alta rotación de personal.

Respecto a la incertidumbre laboral se han estudiado dos dimensiones: la primera enfatiza el aspecto cognitivo que aborda la “creencia” de que se perderá el empleo ya sea por una amenaza real o percibida, seguida de la variable afectiva vinculada a las emociones del trabajador, específicamente el “temor” a la pérdida del empleo (Llosa *et al.*, 2017).

También existe un consenso al afirmar que las condiciones laborales tienen un impacto significativo en el bienestar de los seres humanos, tanto en salud física como mental, por lo tanto, para esta investigación se considera relevante estudiar cómo la incertidumbre laboral ejerce una influencia en la percepción de la satisfacción con la vida, esta variable se define como la evaluación que hacen las personas acerca de su propia vida incluyendo felicidad, emociones placenteras, y relativa ausencia de estados emocionales de displacer (Diener and Biswas-Diener, 2000).

Entender la satisfacción con la vida es relevante ya que la incorporación de esta analiza aspectos cognitivos y emocionales de la experiencia convirtiéndose en estándares que determinan lo que es una experiencia de vida placentera para el individuo, incluyendo la presencia de sentimientos positivos que algunos autores denominan felicidad (Arita, 2005; Moreta-Herrera *et al.*, 2018). Por lo tanto, comprender cómo experimentan este bienestar subjetivo los trabajadores contribuye al entendimiento de su experiencia de vida y las problemáticas que enfrenta.

La literatura, cuyo foco de atención advierte que el binomio de la vida laboral y familiar están interconectados, es vasta y ha documentado que especialmente para las mujeres resulta complicado conciliar estos dos aspectos de su vida (Sabater, 2014; Ruperti-Lucero *et al.*, 2021; Fernández-Collados, 2022; Martínez, 2022). Al respecto, Alcañiz (2013) expresa que el intentar fallidamente coordinar la vida personal con la laboral se relaciona con sentimientos de culpa que se revelan a través de la ansiedad, angustia, inquietud, frustración, insatisfacción, fatiga, renuncias e incluso en depresión, ello implica que puede existir un malestar físico y psicológico por no pasar suficiente tiempo con la familia a causa de las obligaciones del trabajo, llevando a cuestionarse si la familia está suficientemente atendida.

La presente investigación se suma a las propuestas de analizar la relación entre incertidumbre laboral y funcionalidad familiar, entendida esta última como la capacidad del sistema para enfrentar y superar cada una de las etapas del ciclo vital, así como las crisis por las que atraviesa (Ferrer-Honores *et al.*, 2013). Este fenómeno se aprecia en la interacción de vínculos afectivos entre miembros de la familia, lo que se considera como cohesión, entonces un funcionamiento familiar balanceado es aquel que posibilita a la familia cumplir exitosamente con los objetivos y funciones que le están asignados (Ferrer-Honores *et al.*, 2013). Toda familia atravesará por crisis y problemáticas, pero la forma en la que se transita estas etapas es lo que distingue a las familias funcionales de las disfuncionales. La funcionalidad familiar es un concepto de carácter sistémico, comprende el conjunto de

relaciones interpersonales que se generan en el interior de la familia y que le confieren identidad propia (Castellón and Ledesma, 2012).

La literatura expuesta nos proporciona una radiografía de la importancia de la incertidumbre laboral y su influencia en el ámbito familiar e individual, variable ampliamente estudiada vinculadas a salud mental y física (Llosa *et al.*, 2018, 2020; Pérez-Antón, 2020), exclusión social (Candia, 1996), conciliación familiar (Alcañiz, 2013; Sabater, 2014; Cantera *et al.*, 2019; Martínez, 2022), inclusive se ha correlacionado con variables sociodemográficas como sexo, edad, estatus migratorio y estado civil (Agulló-Tomás, 1997; Oliveira, 2006; Pérez-Antón, 2020), entre las más relevantes; sin embargo, es escasa la correlación de éstas con la incertidumbre laboral, factores familiares e individuales; las aportaciones de la literatura con relación a factores familiares y su vínculo con la incertidumbre laboral se han limitado a profundizar acerca de la conciliación familiar sin ahondar ni correlacionar en aspectos como la funcionalidad familiar.

Metodología

Esta investigación es cuantitativa de corte transversal, que consiste en la correlación de la incertidumbre laboral, satisfacción con la vida y funcionalidad familiar de trabajadores de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas. Se aplicaron tres instrumentos tipo Likert que miden la incertidumbre laboral, satisfacción con la vida y funcionalidad familiar, además de una cédula de datos sociodemográficos. Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS Statistics en su versión 22.

Participantes

La muestra es no probabilística por conveniencia, que consiste en la elección de los participantes considerando factores que faciliten el muestreo como el acceso o la disponibilidad y no factores de probabilidad o representatividad (Scharager and Reyes, 2001). La participación en esta investigación fue de carácter voluntario y anónimo, siendo informados los encuestados que podían retirarse de la investigación en cualquier momento de manera libre.

Los encuestados suman 914 personas empleados de diversos hoteles de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, el 47.92% son mujeres (438) y el 52.08% son hombres (476).

Instrumentos utilizados

Se utilizaron tres escalas tipo Likert y una cédula de datos sociodemográficos que se describen a continuación:

Escala de Incertidumbre Laboral (Job Insecurity, JIS-8), es de tipo Likert uno a cinco realizada por De Witte (2000), la escala original consta de 11 ítems, al adaptarla al español se eliminaron tres, la versión utilizada es una validación en español realizada en la universidad de Oviedo, España por Llosa et al. (2017). Cuenta con ocho ítems que miden la percepción de los trabajadores respecto a la incertidumbre laboral en dos factores: Dimensión cognitiva y afectiva. Los coeficientes alfa de Cronbach obtenidos en el presente

estudio fueron: .68 para la puntuación total, .84 para incertidumbre afectiva y .72 para incertidumbre cognitiva

Inventario Satisfacción calidad de vida y salud (EQLS 2012), elaborado por Eurofound, agencia de la Unión Europea que proporciona información sobre política social y laboral. La escala consta de 8 ítems con variedad de respuesta del 1 al 10, mide la percepción de satisfacción en ocho variables: Educación, situación laboral, nivel de vida actual, alojamiento (vivienda), vida familiar, salud, vida social y la situación económica del país (Eurofound, 2010). Se obtuvo un adecuado nivel de fiabilidad, con un alfa de Cronbach de .90.

El Cuestionario APGAR Familiar, escala tipo Likert uno a cinco, creada por Smilkstein (1978), se emplea la versión validada por Bellón et al. (1996); esta herramienta mide la percepción de la función familiar en cinco aspectos: adaptabilidad (adaptability), compañerismo (partnership), desarrollo (growth), afecto (affection) y capacidad resolutive (resolve). Los ítems de la escala mostraron una adecuada consistencia interna, obteniendo un alfa de .92.

Consideraciones éticas

El estudio se realizó siguiendo los lineamientos de la Declaración de Helsinki, establecidos por la Asociación Médica Mundial (AMM, 2008) y del Código ético del psicólogo de la Sociedad Mexicana de Psicología (SMP, 2007), tomando medidas razonables para no dañar a los participantes, quienes serán tratados con respeto y dignidad. La investigación no representa ninguna posibilidad de daño a los colaboradores, a quienes se les informó que participarían libre y voluntariamente y se les garantizó la confidencialidad de sus datos personales, en caso de proporcionarlos. Este proceso se garantizó mediante la carta de consentimiento informado.

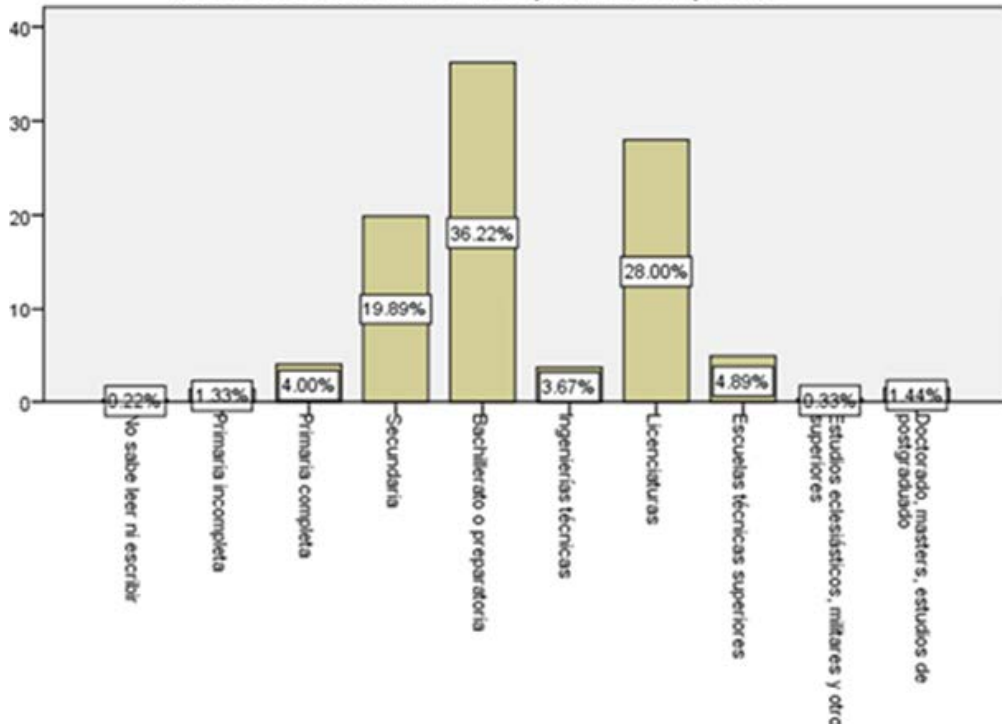
Resultados

A continuación, se exponen los resultados sociodemográficos y posteriormente se detallan las correlaciones de Pearson.

Participaron un total de 914 personas, de los cuales 438 son mujeres (47.92%) y 476 hombres (52.08%). La media de edad es de 31.68 años, lo que nos indica que la mayoría de los y las participantes son jóvenes, situación congruente con el hecho de que se encuentra en edad productiva. Se preguntó a los participantes su nivel de estudios más alto que han completado, siendo el bachillerato (36.22%) el nivel académico preponderante, seguido de la licenciatura (28.00%) y secundaria (19.89%), tal como se puede observar en el gráfico 1.

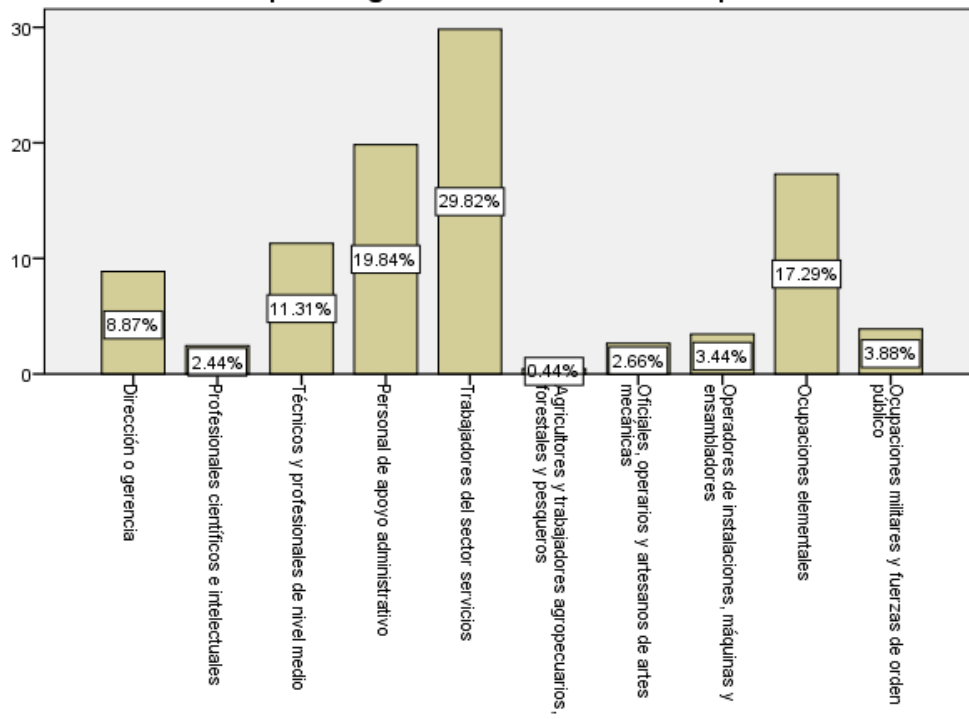
Con respecto a las condiciones laborales, en el gráfico 2 se observa que el 29.82% sitúan su empleo en la categoría de trabajadores del sector servicios (meseros/as, hostess, conserje, etc.), mientras que el 19.84% se consideran personal de apoyo administrativo (asistentes, auxiliares, etc.), el 17.29% tienen una ocupación elemental (camaristas, áreas públicas, lavandería, Steward, etc.), el 11.31% se consideran técnicos y profesionales de niveles medio y el 8.87% tienen un puesto de dirección o gerencia.

Gráfico 1: Nivel de estudios
Nivel de estudios más alto que has completado



Fuente: elaboración propia

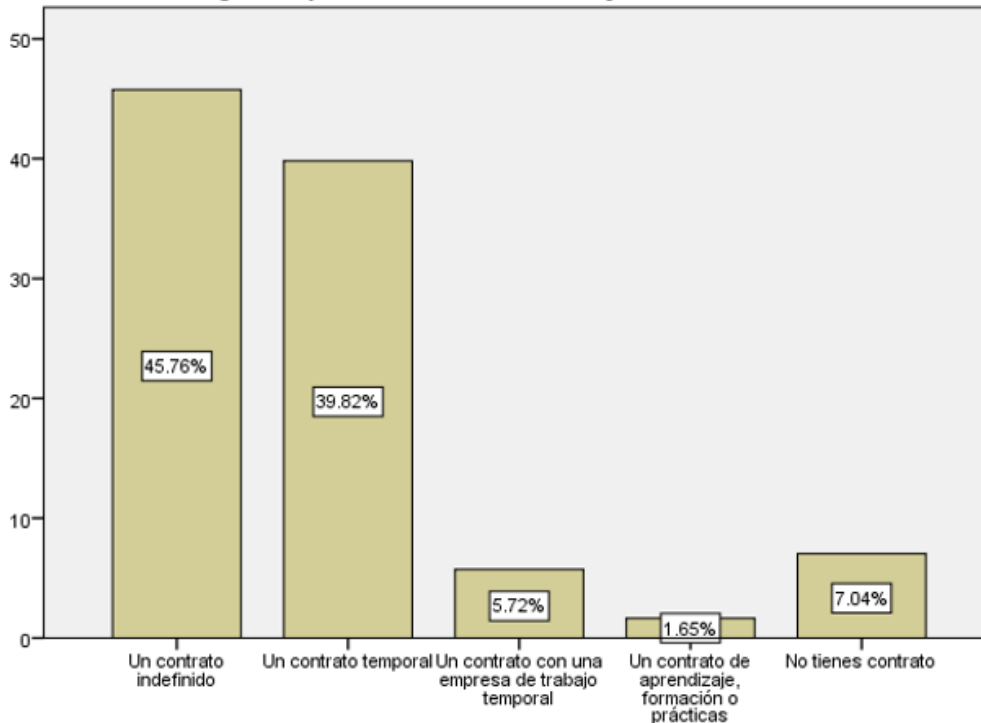
Gráfico 2: Ocupación
Señala en qué categoría situarías tu actual ocupación.



Fuente: elaboración propia

En lo referente al tipo de contrato se explicita que predominan los indefinidos (45.76%), seguidos de los temporales (39.82%), y un porcentaje del 7.04% de participantes manifestaron trabajar sin contrato, estos datos se exponen en el gráfico 3.

Gráfico 3: Tipo de contrato laboral
¿Qué tipo de contrato de trabajo tienes?

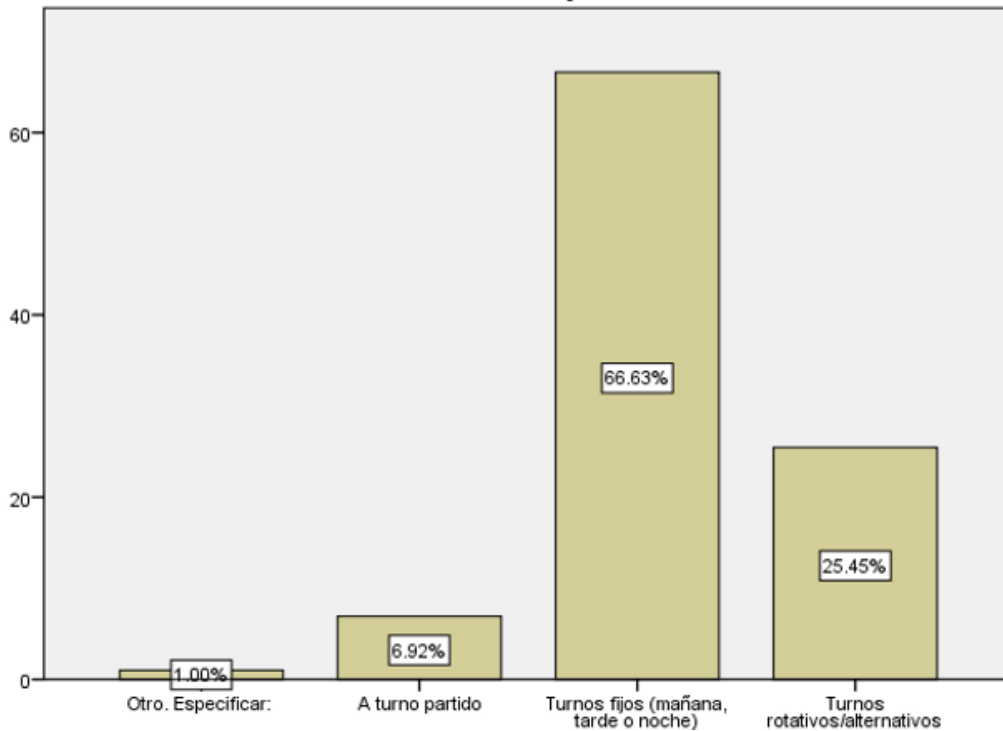


Fuente: elaboración propia

Para medir la precariedad laboral no basta con el tipo de contrato u ocupación, los ingresos son información valiosa en ese aspecto, en la presente investigación el ingreso promedio mensual reportado es de \$11,727.53 pesos mexicanos.

Como se refiere en el gráfico 4, la mayoría de los participantes expresaron tener turnos fijos de trabajo (66.63%), lo que implica que no cambia su horario laboral, ya sea por la mañana tarde o noche, seguido de quienes manifestaron tener turnos rotativos o alternativos (25.45%), aludiendo al hecho de que sus turnos de trabajo pueden variar, y por último el 6.92% declararon tener un turno partido, es decir, su jornada laboral se divide en dos periodos.

Gráfico 4: Turno de trabajo
Turno de trabajo



Fuente: elaboración propia

Las correlaciones de Pearson arrojan los siguientes datos, en la tabla 1 podemos observar que hay una correlación negativa y significativa entre la incertidumbre laboral cognitiva y las variables de satisfacción con la educación ($r = -.150$, $p < 0.01$), satisfacción laboral ($r = -.230$, $p < 0.01$), satisfacción con el nivel de vida ($r = -.173$, $p < 0.01$), satisfacción con el alojamiento ($r = -.126$, $p < 0.01$), satisfacción con la familia ($r = -.139$, $p < 0.01$), satisfacción con la salud ($r = -.135$, $p < 0.01$), satisfacción vida social ($r = -.118$, $p < 0.01$) y funcionalidad familiar ($r = -.184$, $p < 0.01$).

En ese mismo sentido, se advierte una correlación significativa y negativa entre la incertidumbre laboral afectiva y las variables de satisfacción con la educación ($r = -.085$, $p < 0.05$), satisfacción laboral ($r = -.109$, $p < 0.01$), satisfacción con el nivel de vida ($r = -.066$, $p < 0.05$), satisfacción con la familia ($r = -.072$, $p < 0.05$), satisfacción con la salud ($r = -.088$, $p < 0.01$), y satisfacción vida social ($r = -.081$, $p < 0.05$).

Por último, se distingue una correlación significativa y positiva entre la funcionalidad familiar y las variables de satisfacción con la educación ($r = .177$, $p < 0.01$), satisfacción laboral ($r = .195$, $p < 0.01$), satisfacción con el nivel de vida ($r = .223$, $p < 0.01$), satisfacción con el alojamiento ($r = .246$, $p < 0.01$), satisfacción con la familia ($r = .352$, $p < 0.01$), satisfacción con la salud ($r = .190$, $p < 0.01$), satisfacción vida social ($r = .207$, $p < 0.05$) y satisfacción con la economía ($r = .109$, $p < 0.01$).

RELACIONES EXISTENTES ENTRE INCERTIDUMBRE LABORAL, SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y
 FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN TRABAJADORES DE LA HOTELERÍA

Tabla 1: Correlaciones de Pearson

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Incertidumbre laboral total	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1												
2.Incertidumbre cognitiva	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	.624** .000	1											
3.Incertidumbre afectiva	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	.767** .000	-.023 .502	1										
4.Satisfacción educación	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.169** .000	-.150** .000	-.085* .012	1									
5.Satisfacción laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.235** .000	-.230** .000	-.109** .001	.527** .000	1								
6.Satisfacción nivel de vida	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.169** .000	-.173** .000	-.066* .048	.567** .000	.646** .000	1							
7.Satisfacción alojamiento	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.123** .000	-.126** .000	-.052 .124	.543** .000	.565** .000	.743** .000	1						
8.Satisfacción familia	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.148** .000	-.139** .000	-.072* .032	.460** .000	.504** .000	.637** .000	.662** .000	1					
9.Satisfacción salud	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.163** .000	-.135** .000	-.088** .009	.493** .000	.581** .000	.633** .000	.593** .000	.615** .000	1				
10.Satisfacción vida social	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.147** .000	-.118** .000	-.081* .016	.438** .000	.518** .000	.582** .000	.547** .000	.568** .000	.643** .000	1			
11.Satisfacción economía	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.012 .728	-.003 .936	-.002 .960	.223** .000	.300** .000	.316** .000	.267** .000	.237** .000	.260** .000	.331** .000	1		
12.Satisfacción global	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.195** .000	-.185** .000	-.089** .009	.704** .000	.768** .000	.852** .000	.812** .000	.776** .000	.790** .000	.772** .000	.526** .000	1	
13.Funcionalidad familiar	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	-.154** .000	-.184** .000	-.056 .102	.177** .000	.195** .000	.223** .000	.246** .000	.352** .000	.190** .000	.207** .000	.109** .001	.283** .000	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Esta investigación tiene por objetivo analizar la correlación entre incertidumbre laboral, satisfacción con la vida y funcionalidad familiar de los trabajadores de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas. Entre los resultados obtenidos resalta la escolaridad de los participantes, variable que nos indica que la gran mayoría accede únicamente al bachillerato, situación que nos revela que la industria hotelera ofrece empleos de baja cualificación, hecho que pudiera estar relacionado con el limitado acceso a trabajos decentes, coincidiendo con la (OIT, 2004) organismo que denuncia la alta tasa de precariedad laboral en los empleos turísticos. Es por ello, que la hotelería debe de entender los contextos actuales y flexibilizar los tipos de trabajos, con el objetivo de ofrecer empleos más atractivos, decentes y mejor adaptados a la realidad que se ha suscitado después de la pandemia.

Un elemento de análisis importante es el tipo de contrato al que se accede, ya que de esta variable se puede deducir el tipo de prestaciones sociales otorgadas al trabajador, además de ser una característica de los empleos precarios (Agulló-Tomás, Llosa and Agulló-Tomás, 2018), se subraya que el 7.04% de los encuestados manifestó que trabaja sin contrato, y por lo tanto, en la informalidad, evidenciando la falta de supervisión de las condiciones de trabajo en los hoteles, se advierte también que se prioriza el crecimiento económico de la empresa pero no se vela por el bienestar del trabajador. El aspecto positivo es que la gran mayoría señaló contar con contrato de tipo definitivo, sin embargo, se confirma la alta incidencia de contrataciones temporales (el 39.82%, acercándose a la mitad de los encuestados) en la industria hotelera (OIT, 2004).

También se considera relevante analizar el turno de trabajo, ya que este tiene impacto importante en la conciliación entre la vida laboral y las diversas responsabilidades fuera del trabajo como lo son la familia o los amigos. Los resultados sugieren la predominancia del turno de trabajo fijo, lo cual permite una mejor administración del tiempo, a pesar de ello, las jornadas de trabajo son largas lo cual afecta su tiempo de ocio y de convivencia familiar, además de las repercusiones de salud física y psicológicas (Sverke, Hellgren and Näswall, 2002; Landsbergis, Grzywacz and Lamontagne, 2014; Griep *et al.*, 2016; Agulló-Tomás, Llosa and Agulló-Tomás, 2018; Lee, Huang and Ashford, 2018; Llosa *et al.*, 2018).

Las correlaciones de Pearson exponen en primer lugar una relación directa y negativa entre ambos tipos de incertidumbre (cognitiva y afectiva) y las distintas dimensiones de la satisfacción, por lo tanto, a mayor incertidumbre laboral cognitiva y afectiva menor será la percepción de satisfacción en las diversas áreas. Esto confirma lo expuesto en líneas anteriores con relación a la importancia del empleo como creador de bienestar y calidad de vida (Diener and Biswas-Diener, 2000; Sverke, Hellgren and Näswall, 2002; Landsbergis, Grzywacz and Lamontagne, 2014; Griep *et al.*, 2016; Lee, Huang and Ashford, 2018). En ese mismo sentido se corrobora que la incertidumbre laboral afecta negativamente la percepción de funcionalidad familiar, por lo tanto, las condiciones laborales efectivamente tienen un efecto importante en las familias y su interacción.

Por último, también resalta la correlación positiva entre funcionalidad familiar y las distintas variables de satisfacción laboral, con la vida, la educación, nivel de vida, alojamiento, familia, salud, vida social y economía. Estos hallazgos comprueban el enorme impacto que tiene la familia para la sensación de satisfacción con la vida en general. Esta investigación aporta al entendimiento de que una mayor funcionalidad familiar trastoca las distintas

facetas de la vida como la educación, el trabajo, alojamiento, vida social, entre otras; por lo que la incertidumbre laboral es atenuada en sus efectos adversos en la satisfacción con la vida cuando existe una adecuada funcionalidad familiar.

Estos resultados se analizaron tomando en consideración las características propias del territorio de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, en un contexto donde prevalece la migración y en dónde actualmente hay una reconfiguración del mercado laboral ya que existe una alta oferta de trabajos y poca demanda debido a que la población busca mayor certidumbre, trabajos más flexibles, trabajos desde casa, entre otras características que, derivadas de la pandemia por SARS-COV-2, se están priorizando a partir de la nueva normalidad. En los últimos meses en la región ha sido constante y bien conocida la preocupación expresada abierta e insistentemente por la industria hotelera por no cubrir apropiadamente sus vacantes, este tipo de investigaciones pretenden abonar al entendimiento de las necesidades de los empleados de este sector, contribuyendo a la solución de este tipo de problemáticas manifestadas a partir de las nuevas circunstancias que se viven localmente, a nivel nacional e internacional, se hipotetiza que al considerar la perspectiva de los empleados tendrán mayor productividad, disposición, menos propensos a renunciar y así se disminuiría la discrepancia entre oferta y demanda laboral.

Es necesario puntualizar que la presente es una investigación de corte transversal, por lo tanto, los resultados y las conclusiones obtenidas se fortalecerían con un estudio longitudinal que permita establecer las relaciones de causalidad entre las variables. Así mismo, futuras investigaciones podrán considerar otros factores como las diferencias por género, de edad, por ocupación, estatus migratorio, entre otros. A su vez es pertinente especificar que los productos reflejados en este documento fueron realizados previos a la pandemia por COVID-19, líneas futuras pudieran aportar una perspectiva interesante al comparar la percepción de la incertidumbre previo y posterior a la crisis económica y de salud que actualmente se vive.

Referencias

- Agulló-Tomás, E.** (1997) Jóvenes, trabajo e identidad. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A. and Agulló-Tomás, M. S.** (2018) 'Trabajo indecente, contexto actual e implicaciones', in Álvaro-Estramiana, J. L. (ed.) *La Interacción Social* (Homenaje a José Ramón Torregrosa). Madrid, España: CIS Academia.
- Alcañiz, M.** (2013) 'Estrategias de conciliación y segmentación social: La doble desigualdad', *Sociología, Problemas e Prácticas*, 73, pp. 35–57. doi: 10.7458/SPP2012732806.
- AMM** (2008) 'Declaración de Helsinki de la AMM: principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos Declaración de Helsinki de la AMM: principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos'.
- Arita, B. Y.** (2005) 'Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar', *Psicología y Salud*, 15(001), pp. 121–126. Available at: <http://www.redalyc.org/pdf/291/29115113.pdf> (Accessed: 20 October 2021).

- Bellón, J. A. et al.** (1996) 'Validez y fiabilidad del cuestionario de función familiar Apgar-familiar', *Atención Primaria*, pp. 289–296. Available at: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-validez-fiabilidad-del-cuestionario-funcion-14357>.
- Benach, J. et al.** (2014) 'Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health', *Annual Review of Public Health*, 35, pp. 229–253. doi: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500.
- Candia, J. M.** (1996) Empleo precario y conflicto social ¿nuevas formas de organización popular?, Nueva Sociedad Nro.
- Cantera, L. M. et al.** (2019) 'Work, family, and gender: Elements for a theory of work-family balance', *The Spanish Journal of Psychology* Copyright, 12(2), pp. 641–647. doi: 10.1017/S1138741600002006.
- Castellón, S. and Ledesma, E.** (2012) 'El funcionamiento familiar y su relación con la socialización infantil. Proyecciones para su estudio en una comunidad suburbana de Sancti Spiritus. Cuba.', *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Available at: <https://www.eumed.net/rev/cccss/21/ccla.html> (Accessed: 4 May 2021).
- Cheng, G. H. L. and Chan, D. K. S.** (2008) 'Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review', *Applied Psychology*, 57(2), pp. 272–303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x.
- Diener, E. and Biswas-Diener, R.** (2000) 'New directions in subjective well-being research: The cutting edge', *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27(1), pp. 21–33.
- Eurofound** (2010) '6th European Working Conditions Survey (2015) - Questionnaire', pp. 1–56. doi: 10.1109/IMOC.2007.4404406.
- Fernández-Collados, M. B.** (2022) '¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?', *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 10(1), pp. 193–209. Available at: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/720.
- Ferrer-Honores, P. et al.** (2013) 'Funcionamiento familiar según el modelo Circumplejo de Olson en familias con un niño que presenta retardo mental', *Revista Enfermería Herediana*, 6(2), p. 51. doi: 10.20453/renh.v6i2.1793.
- Griep, Y. et al.** (2016) 'The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction', *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, pp. 147–162. doi: 10.1007/s00420-015-1059-5.
- Hernández, J.** (2020) 'Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas', *Medicentro Electrónica*, 24(3), pp. 578–594.
- Huarcaya-Victoria, J.** (2020) 'Mental health considerations about the COVID-19 pandemic', *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), pp. 327–334. doi: 10.17843/RPMESP.2020.372.5419.

- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G. and Lamontagne, A. D.** (2014) 'Work organization, job insecurity, and occupational health disparities', *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), pp. 495–515. doi: 10.1002/ajim.22126.
- Lee, C., Huang, G.-H. and Ashford, S. J.** (2018) 'Job Insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp. 335–359. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032117-104651>.
- Llosa, J. A. et al.** (2017) 'Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model', *Psicothema*, 29(4), pp. 577–583. doi: 10.7334/psicothema2017.59.
- Llosa, J. A. et al.** (2018) 'Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders', *Anales de Psicología*, 34(2), pp. 211–223. doi: 10.6018/analesps.34.2.281651.
- Llosa, J. A. et al.** (2020) 'Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres', *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 20(1), p. e-2178. doi: 10.5565/rev/athenea.2178.
- Mamani-Benito, O. et al.** (2020) 'Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19)', *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), pp. 184–193. Available at: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- Mancini, F.** (2006) 'Subjetividad e incertidumbre - experiencias de la inseguridad laboral en México', *V Congreso Nacional AMET 2006: Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo*.
- Martínez, G.** (2022) 'Conciliación de la vida familiar y laboral durante la pandemia por COVID-19. Plan MECUIDA Work-family balance during the COVID-19 pandemic . The MECUIDA Plan', 7(2), pp. 158–180.
- Matilla-Santander, N. et al.** (2019) 'Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance?', *Gaceta Sanitaria*, 33(2), pp. 162–168. doi: 10.1016/j.gaceta.2017.10.006.
- Moreta-Herrera, R. et al.** (2018) 'Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos', *Actualidades en Psicología*. <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>, 32(124), pp. 112–126. doi: 10.15517/AP.V32I124.31989.
- Neffa, J. C.** (2010) 'La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario', in *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 43–80. Available at: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/trabajoidentidad/Medellin.pdf>.

- OIT** (1999) 'Memoria del Director General- Trabajo decente', in Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Available at: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (Accessed: 31 March 2018).
- OIT** (2004) Introducción a las Estadísticas Laborales del Turismo. Ginebra. Available at: http://statistics.unwto.org/sites/all/files/pdf/ilo_b_sp.pdf.
- Oliveira, O.** (2006) 'Jóvenes y precariedad laboral en México', *Papeles de Población*, 12(49), pp. 37–73. Available at: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204902>.
- Pérez-Antón, S.** (2020) Incertidumbre laboral: salud mental, edad y género, Universidad de Oviedo. Universidad de Oviedo. Available at: <http://hdl.handle.net/10651/63127>.
- Richter, A. and Näswall, K.** (2019) 'Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being', *Work & Stress*, 33(1), pp. 22–40. doi: 10.1080/02678373.2018.1461709.
- Ruperti-Lucero, E. M. et al.** (2021) 'Conciliación De La Vida Familiar Y Bienestar Laboral, Análisis De Roles Sociales Y Género En Tiempos De Covid-19. Caso Ecuador', *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (15), pp. 18–30. doi: 10.37135/chk.002.15.01.
- Sabater, M. C.** (2014) 'La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación familiar', *Lan Harremanak*, (30), pp. 163–198.
- Scharager, J. and Reyes, P.** (2001) 'Muestreo no probabilístico', in *Metodología de la investigación para las ciencias sociales*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Shoss, M. K.** (2017) 'Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research', *Journal of Management*, 43(6), pp. 1911–1939. doi: 10.1177/0149206317691574.
- SMP** (2007) Código ético del psicólogo. 4a edn. México: Trillas.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K.** (2002) 'No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences', *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), pp. 242–262. Available at: <https://psycnet.apa.org/buy/2002-01632-005> (Accessed: 17 June 2019).
- De Witte, H.** (2000) 'Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work', *From group to community*, pp. 325–350.
- De Witte, H. and De Cuyper, N.** (2015) 'Job insecurity and employability', *Job insecurity and employability*, 5, pp. 1–3. doi: <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050125>.