



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/>

Año: XI Número: 3 Artículo no.:72 Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2024

TÍTULO: Niveles de incertidumbre laboral en empleados de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas y su impacto en la satisfacción con la vida.

AUTORA:

1. Dra. Claudia Gregoria Huerta Zúñiga.

RESUMEN: El objetivo del presente artículo es identificar aquellas personas con alta, moderada y baja incertidumbre laboral en los empleados de hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, y analizar las diferencias entre los grupos de alta, moderada y baja incertidumbre laboral con relación a su satisfacción con la vida. Los participantes fueron seleccionados mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia y sumó un total de 914 personas. Entre los resultados destaca que existen diferencias significativas entre los grupos de alta y baja incertidumbre laboral. El grupo de baja incertidumbre laboral principalmente se caracteriza por mejores condiciones laborales, salarios más altos, puestos directivos o administrativos, alto nivel académico y contratos definitivos de trabajo.

PALABRAS CLAVES: incertidumbre laboral, satisfacción con la vida, empleo decente, industria hotelera.

TITLE: Levels of job uncertainty in hotel employees in Puerto Vallarta and Bahía de Banderas and its impact on life satisfaction.

AUTHOR:

1. PhD. Claudia Gregoria Huerta Zúñiga.

ABSTRACT: The objective of this article is to identify those people with high, moderate, and low job uncertainty in hotel employees in Puerto Vallarta and Bahía de Banderas, and analyze the differences between the groups of high, moderate, and low job uncertainty in relation to their satisfaction with life. The participants were selected through non-probabilistic convenience sampling and totaled 914 people. Among the results, it stands out that there are significant differences between the groups with high and low job uncertainty. The low job uncertainty group is mainly characterized by better working conditions, higher salaries, managerial or administrative positions, high academic level and definitive employment contracts.

KEY WORDS: job uncertainty, life satisfaction, decent employment, hotel industry.

INTRODUCCIÓN.

El empleo es un elemento determinante en distintos aspectos de la vida de una persona, y al respecto, la Organización Internacional del Trabajo reconoce que el trabajo no solo garantiza un sustento, si no que forma parte del contrato social y es pilar para la gobernanza, dando sentido de identidad y pertenencia, por lo tanto, un trabajo decente es imprescindible para lograr la paz y garantizar la calidad de vida (OIT, 2004). La generación de trabajo decente contribuye al desarrollo, ya que pone foco en la persona, promoviendo la inclusión social, acrecentando la satisfacción con el régimen democrático, así como satisfacción con la vida en general.

Se ha encontrado, que aparte de generar ingresos y garantizar cubrir las necesidades básicas, el empleo decente posibilita el progreso económico y tiene un papel importante en el desarrollo social tanto de las personas como de la sociedad, siempre y cuando sus condiciones sean dignas para ser efectivamente fuente de desarrollo (Agulló-Tomás et al., 2018). Los anteriores señalamientos justifican la necesidad de estudiar a profundidad los impactos de la incertidumbre laboral y de la precariedad, demandar mejores condiciones laborales y conocer los niveles de incertidumbre laboral, así como su relación con la satisfacción con la vida.

DESARROLLO.

Precariedad e incertidumbre laborales.

Las principales características de la precariedad laboral, de acuerdo con Agulló-Tomás (1997) son la corta duración, el alto riesgo elevado de pérdida, generando así incertidumbre laboral, aunado al poco o nulo control de las condiciones laborales por parte del trabajador, traducándose en la carencia de prestaciones sociales, cobertura médica, y en general, condiciones inadecuadas de trabajo, y por último, baja remuneración.

La incertidumbre laboral es una consecuencia de la precariedad laboral y se refiere a la percepción del trabajador con respecto a la inminencia de la pérdida del empleo, conlleva la sensación de la amenaza para la estabilidad y continuidad de un empleo, conllevando una falta de certeza acerca del futuro (De Witte & De Cuyper, 2015; Shoss, 2017). Esta variable puede estudiarse dividiéndose en dos dimensiones, la primera aborda el aspecto cognitivo, la creencia real o percibida de que se perderá el empleo, y la segunda es la dimensión afectiva, enlazada al temor a la pérdida del empleo (Llosa, Menéndez-Espina, Rodríguez-Suárez, Agulló-Tomás, & Broada-Grau, 2017).

Con respecto a las formas en las que se presenta la incertidumbre laboral, Neffa (2010) puntualiza que se pueden manifestar a través de empleos a tiempo parcial, temporal, eventual, el no asalariado, trabajo clandestino y el asalariado no registrado, a través de contratos por tiempo determinado o por medio de agencias intermediarias. La incertidumbre laboral y el trabajo precario no es exclusivo de cierta industria siendo el empleo temporal como la expresión más habitual del empleo precario (Blanch & Cantera, 2009).

La precarización es un fenómeno que afecta a todos los grupos sociales; sin embargo, se ha reconocido que ciertas formas de incertidumbre laboral afectan en mayor medida a mujeres, jóvenes, inmigrantes y discapacitados (Agulló-Tomás et al., 2018).

Consecuencias de la incertidumbre laboral.

Diversos estudios han coincidido en corroborar la relación directa entre salud física, mental, bienestar, satisfacción y las condiciones laborales (Griep et al., 2016; Landsbergis et al., 2014; Lee, 2013; Lee et al., 2018; Sverke et al., 2002). Cabe señalar, que actualmente los niveles de incertidumbre laboral se han potenciado a partir de la pandemia por el virus SARS-CoV-2, derivando en mayores síntomas de estrés, ansiedad y depresión (Hernández, 2020; Huarcaya-Victoria, 2020; Mamani-Benito et al., 2020). Aunado a ello, reafirmando la clara relación entre el trabajo y diversas dimensiones individuales, Blanco (1997) citado por Rus (2012) señala, que el desempleo repercute sobre la identidad, la autoestima y la personalidad de los sujetos. En este sentido, coincide Agulló-Tomás (1998), quién menciona que una situación de desempleo por un largo periodo no sólo implica severas carencias materiales, además da lugar a una evidente disminución del bienestar personal como consecuencia de narrativas de identidad negativas, confirmando la relación entre empleo y variables individuales como la satisfacción con la vida.

Abonando al entendimiento de la dimensión psicológica del trabajo, García-Rodríguez (1993) citado por Rus (2012) realiza un análisis de variables como la autoestima, compromiso con el trabajo, salud mental y física, y sus resultados evidencian que los desempleados muestran más síntomas físicos, baja autoestima, empeoramiento de la salud mental y mayor nivel de hostilidad.

Se aborda también la relación que guarda el empleo precario con el detrimento en la satisfacción con la vida; se concluye que existe una correlación evidente entre las condiciones precarias que los empleos actuales ofrecen con un deterioro de la salud tanto física como mental, así como de las relaciones personales, familiares y sociales (Agulló-Tomás et al., 2018; Diener & Biswas-Diener, 2000; Llosa et al., 2020).

Ha crecido el interés por estudiar, analizar y comprender el fenómeno de la incertidumbre laboral, y esto surge debido a la correlación entre el bienestar subjetivo de las personas y las condiciones

laborales; los indicadores de incertidumbre laboral (Contratos de corta duración o trabajar sin contrato, bajo salario o remuneración, carecer de prestaciones sociales, entre otras) han sido vinculados con la salud física, implicando que se deben sumar esfuerzos por mejorar la calidad de los trabajos, especialmente porque incluso las personas con un trabajo se encuentran en riesgo de exclusión social, tal como lo sugiere el fenómeno creciente de trabajadores pobres (Agulló-Tomás et al., 2018).

El empleo turístico y sus características.

El turismo en México se ha concebido como la principal palanca de desarrollo, en el cuarto trimestre del año 2017, de acuerdo con la Secretaría de Turismo (SECTUR, 2023), durante el periodo de julio-septiembre, la población ocupada en el sector turismo del país correspondió a 4 millones 764 mil personas, representando el 9.0% del empleo nacional.

El turismo industrial se ha posicionado como un camino para lograr el desarrollo de los países, y en este orden de ideas, las miradas más críticas de este modelo de desarrollo advierten que el turismo de masas se afianza en una comunidad “[...] gracias al despojo de propiedades, al desplazamiento obligado de la comunidad de las mejores tierras, a la ocupación privilegiada y forzada de establecimientos industriales junto a sitios patrimoniales y arqueológicos de calidad” (Molina, 2011); esto se traduce en que los locales son privados del acceso a ciertas zonas de la ciudad que se vuelven de uso privilegiado para los turísticos o para las personas con mayores recursos económicos.

La respuesta ante esta importante crítica es que el turismo promueve el intercambio cultural y el crecimiento económico, especialmente al crear empleos o suscitar la creación de nuevas infraestructuras en la ciudad (Molina, 2011); bondades del turismo que de todas formas promueve la desigualdad y no genera la distribución de la riqueza que permitiría mejorar la calidad de vida de las personas. En este modelo de desarrollo basado en el turismo industrial no se toman en cuenta las particularidades de las comunidades; por el contrario, produce división social, desplazamientos, no promueve a los emprendedores ni la innovación, genera trabajos eventuales y de poca cualificación.

Constatando las condiciones laborales que existen dentro de la industria turística, Diéguez et al. (2011) y Sparrer (2003) conciben al turismo como un elemento que se inserta en una estructura de poder, y por tanto, impulsa o favorece la desigualdad de género. En un contexto mexicano, ya se han realizado investigaciones que ofrecen evidencia empírica que constata que los empleos que las mujeres encuentran constituyen una extensión de las labores domésticas –lavar, limpiar, cocinar, servir, etc.– con la diferencia de que se obtiene una remuneración económica (Díaz-Carrión, 2013; Lara-Aldave & Vizcarra-Bordi, 2008; Martínez, 2003; Mendoza & Chapulín, 2015; Soares et al., 2005; Vargas, 2010). Tomando en cuenta que es el turismo la principal actividad económica de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, y con base en los argumentos anteriormente presentados que corroboran que el turismo perpetúa las desigualdades y genera trabajos precarios impactando diversos aspectos psicosociales de los individuos como la satisfacción con la vida, resulta pertinente la presente investigación que pretende ampliar los conocimientos sobre las condiciones de trabajo de los empleados en la hotelería y analizar el nivel de incertidumbre que viven, así como su relación con la satisfacción de vida.

Métodos.

En el contexto de este estudio, se llevó a cabo una investigación cuantitativa de corte transversal, y los objetivos planteados son los siguientes:

- Identificar aquellas personas con alta, moderada y baja incertidumbre laboral en los empleados de hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas.
- Analizar si existen diferencias entre los grupos de alta, moderada y baja incertidumbre laboral con relación a su satisfacción con la vida.

Para lograr dichos objetivos se utilizaron tres escalas tipo Likert y una cédula de datos sociodemográficos, instrumentos que se describen a continuación en la tabla 1. La captura y posterior análisis estadístico se realizó mediante el software SPSS Statistics versión 22.

Tabla 1. Instrumentos.

VARIABLE	INSTRUMENTO	ÍTEMS	EVALÚA	AUTOR(ES)	SUBESCALAS
	Cédula de datos socio-demográficos		Datos sociodemográficos: edad, sexo, ciudad de origen	Creación propia	No aplica
DIMENSIÓN LABORAL					
Incertidumbre laboral	Escala de inseguridad laboral Job Insecurity (JIS-8)	8	La percepción de los trabajadores respecto a la inseguridad laboral a nivel cognitivo y afectivo.	De Witte (2000) Validación: Llosa, Menéndez-Espina, Rodríguez-Suárez, Agulló-Tomás, & Boada-Grau (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión cognitiva • Dimensión afectiva
Condiciones de trabajo	Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo (EWCS 2010)	15	Facilita una descripción de las condiciones de trabajo y perfila los cambios que afectan a la fuerza de trabajo y a la calidad del trabajo. Incluye temas de satisfacción con la situación laboral, impacto en la salud y conciliación.	Eurofound (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúan elementos relativos a la satisfacción, realización y participación en el contexto laboral.
DIMENSIÓN INDIVIDUAL					
Satisfacción con la vida	Satisfacción, calidad de vida y salud (EQLS 2012)	8	Evalúa la percepción de satisfacción con la vida en distintos rubros.	Eurofound (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Educación • Situación laboral • Nivel de vida actual • Alojamiento • Vida familiar • Salud • Vida social • Situación económica en el país

Fuente: Elaboración propia.

Participantes.

La muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, conocido también como muestreo dirigido, cuya principal característica es que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo; por ejemplo, acceso o disponibilidad (Scharager & Reyes, 2001). En el muestreo no probabilístico por conveniencia, la unidad o elemento de muestreo se ha seleccionado con base en su fácil disponibilidad; por lo tanto, los miembros del universo muestral no tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados; en estos casos se desconoce la diferencia entre el valor de la población de interés y el valor de la muestra y no se puede medir el error muestral (Kinnear & Taylor, 1993). La muestra consistió 914 personas trabajadoras y trabajadores de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, quienes participaron voluntariamente en la investigación.

Consideraciones éticas.

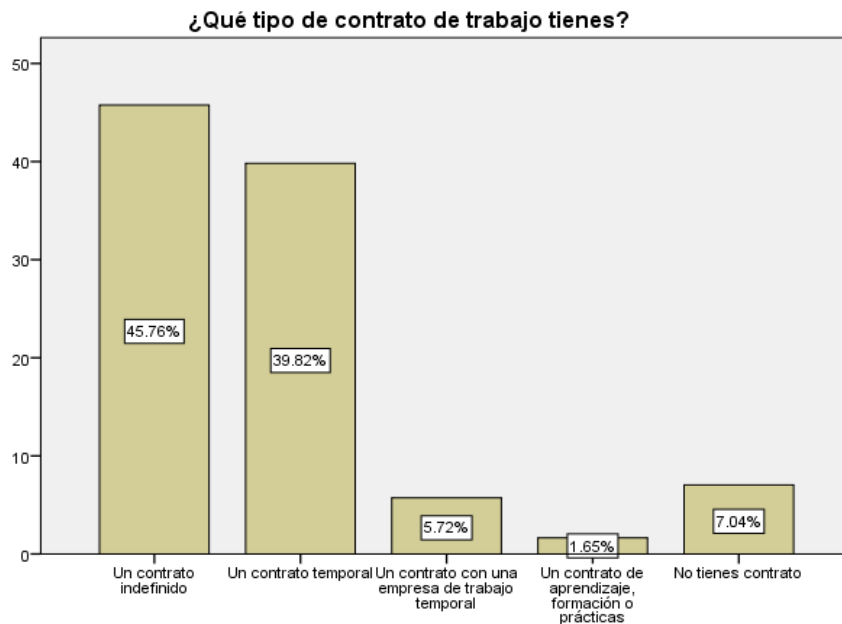
El estudio se realizó siguiendo los lineamientos de la Declaración de Helsinki, establecidos por la Asociación Médica Mundial (AMM, 2008) y del Código ético del psicólogo de la Sociedad Mexicana de Psicología (SMP, 2007), el estudio no representa ninguna posibilidad de daño a los encuestados, a quienes se les informó de la investigación, participaron libre y voluntariamente, y se les garantizó la confidencialidad de sus datos personales, en caso de proporcionarlos.

Resultados descriptivos.

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 encuentran en edad productiva. Se preguntó a los participantes su nivel de estudios, siendo el bachillerato (36.22%) el nivel académico preponderante, seguido de la licenciatura (28.00%) y secundaria (19.89%); llama la atención que únicamente el 1.44% manifiestan tener doctorado, maestría o postgrado.

Con respecto a las condiciones laborales, se observa que el 29.82% sitúan su empleo en la categoría de trabajadores del sector servicios (meseros/as, hostess, concierge, etc.), mientras que el 19.84% 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 tan solo el 8.87% tienen un puesto de dirección o gerencia.

Gráfico 1. Tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia.

En lo referente al tipo de contrato, predominan los contratos indefinidos (45.76%), seguidos de los contratos temporales (39.82%); existe un porcentaje bajo pero llamativo de participantes que manifestaron trabajar sin contrato (7.04%), como se puede observar en el gráfico 1.

También se considera relevante analizar el turno de trabajo, la mayoría de los y las 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; así mismo

manifestaron trabajar una media de 48 horas a la semana, correspondiente con el promedio general en México y lo permitido por la ley.

Con respecto a la conciliación entre la vida laboral y la vida personal, el 67.11% de los/as participantes manifestaron que su trabajo se adapta muy bien o bien a sus compromisos sociales y familiares. El resto, el 32.89%, expresaron por el contrario, que su trabajo no se adapta bien su vida social y familiar, cuestión que tiene impacto negativo en la satisfacción con la vida.

Se realizó clúster para conocer el porcentaje de personas que mostraban baja, moderada y alta satisfacción con la vida; tal como se puede ver en la tabla 2, el clúster de satisfacción arroja que solo un 7% de las personas tiene baja satisfacción con la vida, mientras que un 64.8 tiene una alta satisfacción.

Tabla 2. Clúster Satisfacción con la vida.

Clúster Satisfacción con la vida		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Baja satisfacción	62	7.0
	Alta satisfacción	576	64.8
	Moderada satisfacción	250	28.2
	Total	888	100.0
Perdidos	Sistema	40	
Total		928	

Fuente: Elaboración propia.

En otra línea de ideas, con relación a la incertidumbre laboral, los hallazgos demuestran que 50.8% presentan moderada incertidumbre laboral, mientras que el 16% tiene alta incertidumbre laboral y el restante 33.2% baja incertidumbre. Implicaciones que deben ser analizadas a mayor detalle en posteriores estudios (ver tabla 3).

Tabla 3. Clúster Incertidumbre laboral.

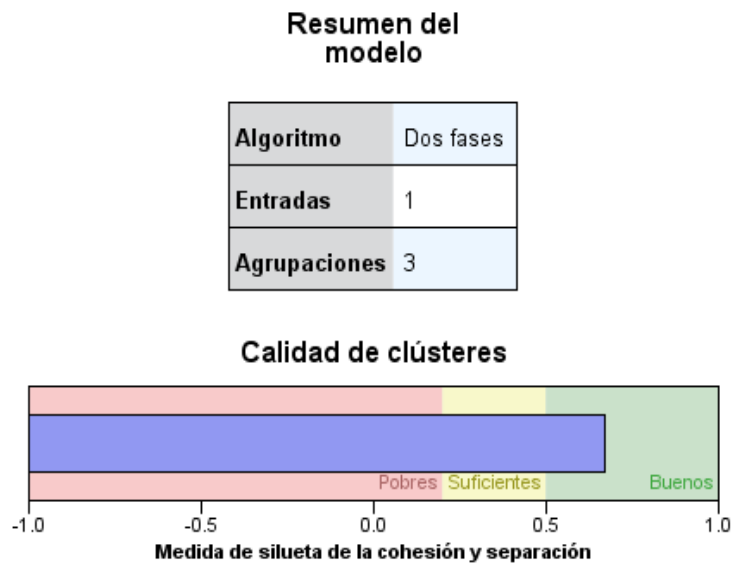
Clúster Incertidumbre laboral		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Alta Incertidumbre Laboral	140	16.0
	Moderada Incertidumbre Laboral	445	50.8
	Baja Incertidumbre Laboral	291	33.2
	Total	876	100.0
Perdidos	Sistema	52	
Total		928	

Fuente: Elaboración propia.

Clústers.

En este apartado se presentan los resultados de clústers, en los que se encontró tres agrupaciones: Alta, moderada y baja incertidumbre laboral.

Gráfico 2. Resumen del modelo.



Fuente: Elaboración propia.

Se observan tres posibles conglomerados, en el gráfico 2 se confirma que la calidad del conglomerado es entre aceptable y buena (0.50-1).

Tabla 4. Centros de clústeres

Centros de clústeres finales

	Clúster		
	1	2	3
Incertidumbre Laboral	27.19	21.11	14.25

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de los centros de los conglomerados finales confirma las tres agrupaciones con respecto a la incertidumbre laboral., tal como se observa en la tabla 4.

Tabla 5. ANOVA

	Clúster		Error		F	Sig.
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl		
Incertidumbre laboral	8683.303	2	5.719	873	1518.226	.000

Las pruebas F sólo se deben utilizar con fines descriptivos porque los clústeres se han elegido para maximizar las diferencias entre los casos de distintos clústeres. Los niveles de significación observados no están corregidos para esto y, por lo tanto, no se pueden interpretar como pruebas de la hipótesis de que las medias de clúster son iguales.

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos del análisis de varianza (ANOVA), expresados en la tabla 5, podemos concluir, que al menos un grupo es diferente y así continuar con el análisis.

Tabla 6: Prueba de Clúster.

CC

Clúster 1	140.000
2	445.000
3	291.000
Válido	876.000
Perdidos	52.000

Fuente: Elaboración propia.

La prueba de Clúster determina la existencia de tres grupos diferenciados de acuerdo con su nivel de incertidumbre laboral, y se observa la distribución de frecuencias entre los grupos (ver tabla 6).

Tabla 7. Prueba de Centros de Clústeres

Clúster Incertidumbre laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta Incertidumbre Laboral	140	15.1	16.0	16.0
	Moderada Incertidumbre Laboral	445	48.0	50.8	66.8
	Baja Incertidumbre Laboral	291	31.4	33.2	100.0
	Total	876	94.4	100.0	
Perdidos	Sistema	52	5.6		
Total.		928	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

La prueba de Centros de clústeres finales demostró la existencia de tres grupos principales entre los participantes, aquellos con alta incertidumbre laboral, que representan el 16%, aquellos con moderada incertidumbre laboral con un 50.8%, y por último, los participantes con baja incertidumbre laboral con 33.2% (ver tabla 7).

Tabla 8. Prueba M de Box

La prueba de cuadro de la igualdad de matrices de covarianzas^a

M de Box	165.073
F	1.798
df1	90
df2	508637.195
Sig.	.000

Prueba la hipótesis nula que las matrices de covarianzas observadas de las variables dependientes son iguales entre los grupos.

a. Diseño: Interceptación + Clúster_IL

Fuente: Elaboración propia.

La prueba M de box permite confirmar la diferencia entre los distintos grupos de alta, moderada y baja incertidumbre laboral, tal como se demuestra en la tabla 8.

CONCLUSIONES.

En el presente apartado se esbozan las conclusiones derivadas de los resultados en función de los objetivos postulados. Con relación a las características sociodemográficas de los trabajadores/as de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, resalta que la mayoría de los participantes son gente joven, con una media de edad de 31 años, una edad mínima de 18 y una máxima de 66 años; también se observa un equilibrio entre la cantidad de hombres y de mujeres.

Es importante resaltar, que la mayoría de los participantes son nacidos en Jalisco (61.10%) o en Nayarit (11.64%); sin embargo, el porcentaje restante, el 27.26% de los encuestados son nacidos en otros estados del país como Ciudad de México, Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Guanajuato, Sinaloa, entre otros; esto es un claro indicio de cómo la zona analizada tiene una alta migración interna, siendo compuesta por personas de diferentes regiones del país.

Con respecto a la escolaridad de los encuestados, se observa que es el bachillerato el nivel de estudios preponderante (36.22%), seguido de la licenciatura (28%) y la secundaria (19.89%), y se puede concluir, que en la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas es un sector económico en el que predomina un nivel medio de estudios, y los estudios superiores son poco representados; cuando se compara los datos del nivel de estudios y el tipo de ocupación se observa claramente que en la hotelería prevalecen empleos poco cualificados; por ejemplo, camaristas, lavandería, lavaplatos, mesero, entre otro tipo de ocupaciones y de servicio.

En lo concerniente a las condiciones laborales de los trabajadores de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, los resultados indican que los participantes se emplean preponderantemente en ocupaciones del sector servicios (29.82%); es decir, aquellas labores relacionadas con mantener una relación directa con los turistas y atender determinadas necesidades; por ejemplo, meseros, hostess o anfitrionas, animadores, bartender, botones, entre otros. La siguiente categoría que predomina es la personal de apoyo administrativo (19.84%), que incluye auxiliares contables, asistentes en recursos

humanos, etcétera; la otra categoría importante es la de ocupaciones elementales (17.29%), especialmente lo que incluye limpieza y mantenimiento como áreas públicas, camaristas, lavandería, lavaplatos, ente otros; esto confirma lo observado con el nivel de estudios, este sector económico genera muchos empleos, pero en su mayoría son poco cualificados y con pocas posibilidades de crecimiento.

Con relación al tipo de contrato laboral, se encontró que el tipo más predominante es el contrato indefinido, un dato alentador, ya que el contar con este tipo de contrato implica estabilidad laboral, menor incertidumbre y acceso a prestaciones. A pesar de ello, la prevalencia de contratos temporales es significativamente alta, siendo el segundo tipo de contrato más común; ello implica incertidumbre laboral, un factor que pudiera influir en esta tendencia es el hecho de que en la industria hotelera se suele contratar trabajadores temporales durante el tiempo de mayor afluencia de turistas, trabajadores que cuando termina la llamada “temporada alta” son despedidos.

Resalta, que el 45.76% de las personas encuestadas cuentan con contrato indefinido, lo cual es un buen indicador laboral, porque este tipo de contrato se traduce en adecuadas condiciones laborales con las prestaciones de ley, seguridad social, acceso a servicios de salud y posibilidad de jubilación; sin embargo, un porcentaje muy importante, el 39.82% cuenta con contratos de tipo temporales, siendo esto un indicador de precariedad laboral, ya que no existe certeza alguna de conservar el empleo por periodos prolongados; por ejemplo, en la hotelería cuando llega una temporada de bajo arribo de turistas, muchas personas con contratos temporales pierden su empleo.

Es importante añadir el porcentaje tan importante que expresó no contar con ningún tipo de contrato, el 7.04%; esto se traduce en mayor vulnerabilidad por parte del trabajador, ya que está trabajando informalmente sin ningún tipo de seguridad legal de su empleo.

Con respecto a la jornada laboral y el turno de trabajo, se encontró que la mayoría (66.63%) trabaja en turnos fijos, lo que nos permite concluir, que al no variar el horario permitirá una mejor coordinación

con las actividades fuera del entorno laboral; sin embargo, el 25.45% comenta que su turno es rotativo; es decir, cambia el turno de trabajo dependiendo de diversas circunstancias, lo cual probablemente presente un reto para la coordinación de la vida fuera del trabajo; así mismo, observamos que la media de jornada laboral es de 48 horas, media cercana al nivel en México.

Se les preguntó a los participantes si consideran que su trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares; es alentador que la gran mayoría, el 69% respondió que su trabajo se adapta bien o muy bien a sus compromisos sociales y familiares; ello implica, que la gran mayoría de estas trabajadoras consideran que su empleo no influye negativamente en su vida familiar o social; sin embargo, el 31% de los encuestados consideran que su jornada laboral no se adapta a dichos compromisos; por lo tanto, perciben su horario de trabajo como una limitación para conciliar su vida laboral y familiar, en futuras investigaciones convendrá ahondar en este tema.

Con relación a las diferencias entre los grupos de alta, moderada y baja incertidumbre laboral con respecto a la satisfacción con la vida, se encontraron diferencias significativas entre los grupos de alta y baja incertidumbre laboral. El grupo de moderada incertidumbre laboral sí mostró diferencias con los otros conglomerados, aunque no tan marcadas, por lo que se hará énfasis en los grupos de alta y baja incertidumbre.

El grupo de baja incertidumbre laboral claramente tiene medias más altas en distintos rubros, principalmente se caracteriza por mejores condiciones laborales, salarios más altos, puestos directivos o administrativos, alto nivel académico y contratos definitivos de trabajo; a su vez, este es el grupo que percibe mayor y satisfacción con la vida; por otro lado, el grupo de alta incertidumbre laboral se caracteriza por malas condiciones laborales, contratos temporales, bajos salarios, largas jornadas; todo ello repercute negativamente también en su satisfacción con la vida.

Discusión.

Las condiciones laborales dependen de distintas variables, como lo son la edad de los empleados, nivel académico, experiencia y género (Agulló-Tomás, 1997; Blanch & Cantera, 2009; Blanco, 1997; Escobar, 1989; Izquierdo, 2012; Llosa et al., 2018; Neffa, 2010); por lo tanto, en la presente investigación se exploran diversas áreas, principalmente la satisfacción con la vida e incertidumbre laboral.

Un elemento de análisis importante es el tipo de contratos al que se accede, ya que de esta variable se puede deducir el tipo de prestaciones sociales a las que accede el trabajador, además de ser una característica de los trabajos precarios (Agulló-Tomás et al., 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; todo indica que se prioriza el crecimiento económico pero no se vela por el bienestar del trabajador. El aspecto positivo es que la gran mayoría señaló contar con contrato de tipo definitivo, aunque se confirma la alta incidencia de contrataciones temporales.

Resalta, que de los encuestados, el 64.8% manifiesta tener una alta satisfacción con la vida, mientras tanto, el 28.2% exhibe una moderada satisfacción con la vida y tan solo el 7.0% reporta baja satisfacción, lo cual es un buen indicador, ya que se traduce en que los participantes perciben en lo general un bienestar subjetivo en diversas áreas, como su vivienda, salud, educación, vida en general, vivienda y empleo.

Estos resultados son coincidentes con el hecho de que México ocupa un buen lugar de felicidad subjetiva según el informe Mundial de la Felicidad 2021 que presenta la ONU; si bien es cierto que México bajó de lugar en el ranking mundial, pasando de ser el país número 23 al 46 en la lista de los lugares más felices del mundo durante 2020 de acuerdo con Forbes (2021).

Con relación a la incertidumbre laboral, los resultados indican que el 33.2% percibe baja incertidumbre laboral, un muy buen indicador; sin embargo, el 50.8% manifestó moderada incertidumbre laboral; por último, el 16% declaró mantener una alta incertidumbre laboral.

Se hipotetiza que pueden existir diversas razones por las que exista una baja incertidumbre laboral; en primer lugar, una normalización de estas condiciones laborales en el que las expectativas de los empleos son muy bajas; en otras palabras, el contexto normaliza las situaciones de precariedad, especialmente en la hotelería en el que se asume que estos tipos de empleos se encontrarán jornadas laborales extensos, contratos de trabajo irregulares, irregularidad para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y la vida personal, tal como lo prevé la OIT (2004); así mismo, se estima que la alta satisfacción con la vida y la creación de adecuadas redes de apoyo permiten que la apreciación de incertidumbre laboral sea más baja.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Agulló-Tomás, E. (1997). Jóvenes, trabajo e identidad. Universidad de Oviedo.
2. Agulló-Tomás, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153–165.
3. Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., & Agulló-Tomás, M. S. (2018). Trabajo indecente, contexto atual e implicaciones. In J. L. Álvaro-Estramiana (Ed.), *La Interacción Social (Homenaje a José Ramón Torregrosa)*. CIS Academia.
4. 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 humano.
5. Blanch, J. M., & Cantera, L. M. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 25(1), 59–70.

6. Blanco, A. (1997). Factores psicosociales de la vida adulta. In M. Carretero, J. Placios, & Á. Marchesi (Eds.), *Psicología evolutiva. Adolescencia, madurez y senectud* (Vol. 3). Alianza Editorial.
7. De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. *From Group to Community*, 325–350.
8. De Witte, H., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity and employability. *Job Insecurity and Employability*, 5, 1–3. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050125>
9. Díaz-Carrión, I. A. (2013). Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz. *Economía Sociedad y Territorio*, XIII(42), 351–380. <https://doi.org/10.22136/est00201353>
10. Diéguez, M. I., Gueimonde, A. I., & Blanco, L. (2011). Gap tecnológico de género en turismo rural. *Revista Análisis Turístico*, 0(12), 63–68. <https://doi.org/10.1234/RAT2011n11>
11. Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27(1), 21–33.
12. Escobar, R. M. (1989). *La identidad social del parado*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
13. Eurofound. (2010). *Questionnaire for Fifth European Survey On Working Conditions*.
14. Forbes. (2021). México cae 23 lugares en ranking de la felicidad de la ONU.
15. García-Rodríguez, Y. (1993). *Desempleo: alteraciones psicológicas*. Promolibro.
16. Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., De Cuyper, N., Saija, M., Mäkikangas, A., & De Witte, H. (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, 147–162. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1059-5>
17. Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578–594.

18. Huarcaya-Victoria, J. (2020). Mental health considerations about the COVID-19 pandemic. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(2), 327–334. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2020.372.5419>
19. Izquierdo, T. (2012). Life cycle and psycho-social characteristics of unemployed adults. *Salud Mental*, 35(3), 225–230.
20. Kinnear, T., & Taylor, J. (1993). *Investigación de mercados. Un enfoque aplicado* (4th ed.). McGraw-Hill.
21. Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & Lamontagne, A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 495–515. <https://doi.org/10.1002/ajim.22126>
22. Lara-Aldave, S., & Vizcarra-Bordi, I. (2008). Políticas ambientales-forestales y capital social femenino mazahua. *Economía, Sociedad y Territorio*, VIII(26), 477–515.
23. Lee, B. (2013). Job and life satisfaction of nonstandard workers in South Korea. *Workplace Health & Safety*, 61(8), 355–363. <https://doi.org/DOI: 10.3928/21650799-20130726-79>
24. Lee, C., Huang, G.-H., & 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, 335–359. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032117-104651>
25. Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., & Broada-Grau, J. (2020). Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 20(1), e-2178. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
26. Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. 34(2), 211–223. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>

27. Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577–583. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
28. Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Broada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577–583. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
29. Mamani-Benito, O., Apaza, E. E., Carranza, R. F., Rodriguez-Alarcon, J. F., & Mejia, C. R. (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), 184–193. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
30. Martínez, B. (2003). Género, sustentabilidad y empoderamiento en proyectos ecoturísticos de mujeres indígenas. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 17, 188–217.
31. Mendoza, M. M., & Chapulín, J. de V. (2015). Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca - México. *Estudios y Perspectivas En Turismo*, 24(2), 316–335.
32. Molina, S. (2011). Turismo creativo: el fin de la competitividad. s. e.
33. Neffa, J. C. (2010). La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario. In *Trabajo, identidad y acción colectiva* (pp. 43–80). Universidad Autónoma Metropolitana.
34. OIT. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
35. Rus, T. I. (2012). Life cycle and psycho-social characteristics of unemployed adults. *Salud Mental*, 35(3), 225–230.

36. Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. In Metodología de la investigación para las ciencias sociales. Pontificia Universidad Católica de Chile.
37. SECTUR. (2023). Empleo Turístico. <https://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/ResultadosITET.aspx>
38. Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
39. SMP. (2007). Código ético del psicólogo (4a ed.). Trillas.
40. Soares, D., Castorena, L., & Ruiz, E. (2005). Mujeres y hombres que aran en el mar y en el desierto. *Reserva de la Biosfera El Vizcaíno, B.C.S. Frontera Norte*, 17(34), 67–102.
41. Sparrer, M. (2003). Género y turismo rural. Ejemplo de la Costa Coruñesa. *Cuadernos de Turismo*, 0(11), 181–197.
42. Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–262. <https://psycnet.apa.org/buy/2002-01632-005>
43. Vargas, E. (2010). Desarrollo, trabajo y empoderamiento en el contexto del turismo (Puerto Vallarta), desde un enfoque de género.

DATOS DE LA AUTORA.

1. Claudia Gregoria Huerta Zúñiga. Doctora en ciencias para el Desarrollo, la Sustentabilidad y el Turismo. Profesora de asignatura en el Departamento de Psicología de la Universidad de Guadalajara en Puerto Vallarta, Jalisco, México. Correo electrónico: claudia.huerta5398@academicos.udg.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5735-8068>

RECIBIDO: 14 de enero del 2024.

APROBADO: 13 de febrero del 2024.