

Precarización laboral y su incitación al desaliento en el empleo

Heber Auber Romero López¹

RESUMEN

Esta investigación proporciona a los jóvenes conocimiento claro respecto al concepto de precariedad laboral y aporta referencias que indiquen adecuada calidad de vida en el empleo. Su objeto es proporcionar al receptor una realidad clara de las condiciones laborales en los centros de trabajo para tomar decisiones convenientes. El desarrollo de este proyecto requirió de una metodología cualitativa para entender el significado del fenómeno, pues las palabras son el dato de interés; sin olvidar que se exponen los conocimientos para encontrar resultados, derivado de la conducta humana. El procedimiento de recolección de datos de la metodología aplicada, corresponde a observación cualitativa, entrevistas, documentos, desde luego materiales digitales y audiovisuales. Obteniendo resultados que indican dos aspectos importantes en el desarrollo de los empleos, el primero, corresponde a la aportación económica, que se identifica a través del sueldo y el segundo aspecto, la satisfacción laboral, consistente en el sentir del empleado, el deseo de continuar en el puesto que desempeña, incluso en la empresa en la que labora. Es importante mencionar que las herramientas de investigación señalan el segundo aspecto como el más significativo, ya que al menos en la mayoría de los trabajadores que cuentan con licen-

ciatura, los afecta de una forma emocional muy frecuente.

Palabras clave: precariedad laboral, calidad de vida, flexibilización, jornada de trabajo, sueldos.

INTRODUCCIÓN

La precariedad laboral será analizada a partir de una visión de la oferta que implica revisar aspectos relacionados con las características de los trabajadores, tales como la edad, sexo, nivel académico, estado civil, entre otros. Pero también su análisis por el lado de la demanda, la cual se asocia a las condiciones del mercado productivo, respecto al tipo de actividad económica, tamaño de la unidad económica, jornada de trabajo y condiciones laborales (Mora-Salas & Oliveira, 2009).

Como sabemos, desde hace casi 32 años se adoptó en México el modelo neoliberal que trajo como consecuencias nuevas formas de organización del trabajo. Contrario a lo que de manera discursiva se prometía por quienes impulsaron este modelo, por ejemplo, que esta era la única forma de generar las bases para el crecimiento y la mejoría de las condiciones de su población, los resultados fueron muy diferentes, puesto que México se incorporó al mercado

¹ Licenciado en derecho. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, Despacho Jurídico Cabal y asociados, S.C. Correo electrónico: auber.romero@live.com.

mundial en condiciones desiguales y desventajosas, se generaron múltiples efectos negativos.

En materia laboral los empleos creados por las transnacionales que se establecieron en el país fueron insuficientes y precarios. A lo anterior habría que agregar el exponencial crecimiento del sector informal y el subempleo (Noriega, *et al*, 2009). Es lamentable la realidad que viven los jóvenes egresados, puesto que las oportunidades de emplearse de acuerdo con su perfil son escasas. La importancia del tema aterriza en la apreciación de la situación y de esta forma entender e incluso estar a tiempo de optar por estrategias que eviten caer en la precariedad laboral.

Es muy importante comprender el concepto de precarización laboral, puesto que en muchas ocasiones el empleado ya se encuentra en un ambiente laboral precario y no logra apreciarlo debido a la falta de información, pero, lo más sobresaliente, debido a las limitadas fuentes de empleo.

México ha intentado establecer estrategias a través de políticas que flexibilizan al mercado de trabajo, lo que ha representado un mecanismo para mejorar la competitividad de estas y con ello impulsar el desarrollo económico del país. En este sentido, la flexibilización del mercado de trabajo ha sido concebida como una condición necesaria para elevar los niveles de empleo y mejorar el desarrollo económico, consolidándose como una nueva válvula de escape; sin embargo, con la flexibilización se crean empleos pero se pone en duda la calidad de los mismos. De hecho, no existen resultados que expongan los beneficios que ha dejado para la economía la flexibilización del mercado de trabajo (Zuñiga, 2012).

Las condiciones de trabajo se han deteriorado debido a que las jornadas de trabajo son más prolongadas, se han perdido prestaciones laborales, los sindicatos han perdido fuerza de negociación, la ausencia de contratos y se ha incrementado la contratación eventual, entre otras (Anguiano & Ortiz, 2013). Aunque en el tema de los sindicatos, aun cuando se han

debilitado los mecanismos de negociación, los trabajadores que se encuentran afiliados a estos reciben mejores condiciones laborales que los que no están afiliados (Rubio, 2017).

Estas características describen la precariedad del empleo y se alejan de la concepción de un empleo asalariado típico, caracterizado por jornadas de tiempo completas, laborar en un solo lugar, asignado a un empleador, apoyo sindical y protegido por la ley laboral (Fernández, 2014).

No se considera que los trabajadores experimenten de manera uniforme la precariedad; algunos podrían tener contrato temporal y no gozar de prestaciones; otros podrían percibir bajos ingresos; por ello resulta sustancial identificar las formas en que se podría presentar.

Tres dimensiones permiten contextualizar el fenómeno de la precariedad en el empleo. La primera se refiere al aspecto económico que incluye la disponibilidad del trabajo y la pertinencia de los ingresos que percibe el trabajador para poder subsistir. La segunda dimensión contempla la normatividad que señalan los derechos de los trabajadores; y la tercera, el acceso a la seguridad social. Cada una de estas dimensiones refleja las condiciones deficientes del trabajador. (Román, 2013)

En las condiciones salariales de México se ha observado una pérdida de poder adquisitivo de la población, en donde el nivel educativo no ha representado un factor que ejerza diferenciación en cuanto a dicha pérdida, dado que al igual que la población de bajos niveles educativos han experimentado una menor capacidad de compra. También la modalidad de contratación laboral ha transitado a mayores niveles de precariedad, dado que la proporción de personas que se contratan sin seguridad social ha crecido en los últimos años, lo que significa que no tienen derecho a acceder a un crédito para vivienda, ni seguro médico y mucho menos la posibilidad de pensionarse.

En este sentido, es importante dimensionar la problemática de la precariedad laboral que se representa, ya que se encuentra en un escenario donde el valor que se le asigna al trabajo realizado ha disminuido, deteriorando las condiciones laborales de los trabajadores y afectando su bienestar.

De esta manera, en este trabajo se pretende proporcionar a los jóvenes conocimiento claro respecto a la precariedad laboral, y aportar referencias que indiquen adecuadas condiciones de trabajo.

El trabajo se estructuró en cuatro partes. La primera es la introducción; posterior a ello se exponen los conceptos de precariedad bajo perspectivas generales y jurídicas, además de señalar la situación laboral que viven los egresados universitarios; en la tercera parte se aportan indicadores de una adecuada calidad de vida en el empleo, que van en relación al valor del trabajo que da el empleador. Finalmente, las conclusiones del trabajo.

Concepto y situación laboral de egresados universitarios

Se aportan conceptos básicos de precariedad que ayudan a facilitar su comprensión en el ámbito general y jurídico:

Precariedad en término general

1. «El término precario deriva del latín *precarium*, que se refiere a aquello que se obtiene por medio de la petición, la súplica y el ruego» (Cuevas, 2015).
2. «La precariedad es sinónimo de las vulnerabilidades que surgen de la adopción de reformas económicas neoliberales, poniendo la vida en riesgo y sometiéndola a la inestabilidad» (George, 2016).
3. «Principalmente, aquello con poca estabilidad, duración, que es inseguro, fugaz (...). La precariedad se encuentra asociada a alguno de los procesos sociales contemporá-

neos vinculados a la denominada crisis de los social» (Gateiz, 2012).

Precariedad en término jurídico

1. «Desde una visión jurídica (...). Se define al empleo precario por su oposición al empleo típico. Se caracteriza por su duración indeterminada con un solo empleador reconocible. Se caracteriza porque afecta la naturaleza del contrato y la identificación del empleador» (Medina, 2008).
2. «La doctrina de los derechos humanos destaca como pretensión moral del trabajador el nivel de vida adecuado, requerimiento mínimo a protegerse por el Estado y la comunidad internacional» (De Lara, 2017).

Ambos refieren de forma principal a la inestabilidad y falta de protección legal de las ocupaciones asalariadas, dentro de él intervienen múltiples elementos con inestabilidad laboral, falta de protección médica y social, inseguridad sobre la continuidad en el empleo, percepción de bajos salarios y vulnerabilidad social y económica. La diferencia versa en la condición que desempeñe el público, todo dependerá de si el público es o no especialista en el tema.

El trabajo en México se ha precarizado, se tienen jornadas más largas, se reducen los ingresos reales y disminuyen las prestaciones, lo que afecta al bienestar de los trabajadores.

Los elementos característicos del empleo en México han llevado en los últimos años a una disminución importante en los niveles de bienestar de la sociedad, reflejado de modo principal en su poder adquisitivo, como si el Estado hubiera permitido que los grandes empresarios se apoderen del mercado de trabajo, obligando a los individuos a aceptar condiciones de trabajo precarias, manteniendo como única opción de remuneración un empleo en condiciones desfavorables.

La importancia de conocer el concepto de precarización, está basada en el conformismo del individuo, ya que este considera que la actividad remunerada que desarrolla es la correcta, considerar un empleo correcto, cuando se trata de un trabajo precario, situación que con toda seguridad es aprovechada por el empleador. Sin embargo es la oportunidad para el trabajador de elegir no continuar con condiciones laborales precarias, señalar sus inconformidades, demandar en beneficio de sus derechos o de forma simple buscar un empleo con condiciones favorables.

El desaliento al empleo es la forma en que la precariedad influye de modo negativo en la calidad de vida de los trabajadores, fenómeno que no solo implica inestabilidad y desprotección laboral, sino que además repercute en las condiciones sociales y la posición no solo la ocupa en el empleo, sino también en su estructura social. Es decir, las condiciones laborales no solo se quedan en la fuente de empleo, sino que estas se ven reflejadas en el entorno social y en el hogar.

Parece curioso, pero estar desempleado o contar con un empleo precario es en absoluto lo mismo, pues ninguno de los dos escenarios representa bienestar al individuo, por supuesto que contar con un empleo precario, ante la sociedad es un disfraz que indica que existe, pero no lo que este dignifica.

Antes se creía que contar con estudios universitarios garantiza la inserción al mercado de trabajo con un mejor salario (Rubio & Salgado, 2014). Es decir, la escolaridad, de forma particular los estudios universitarios, cobraba mayor importancia en la obtención de empleos menos precarios tanto en término de las condiciones de trabajo como de niveles de remuneración (De Oliveira, 2006).

Así mismo, existía una marcada diferencia en el posicionamiento económico y social entre las personas que concluían estudios universitarios y las que no, debido a que los egresados de educación superior ocupaban puestos de trabajo con buenas remuneraciones y con expectativas de bienestar a largo plazo (Tenorio, 2007)

Sin embargo, varios estudios realizados en distintos países han demostrado que un número importante de egresados de una institución de educación superior realizan trabajos que no requieren del título universitario o que no utilizan los conocimientos y habilidades adquiridos, lo que ha generado fenómenos como la sobre educación y el desfase de conocimientos, así como un efecto negativo sobre los salarios.

Por lo tanto, el problema no solo es el desempleo de los profesionistas, sino las condiciones en las que se insertan en el mercado de trabajo (Burgos & López, 2010). Las cuales generan una desvalorización de los conocimientos adquiridos sin una aplicación o reconocimiento real y, sobre todo, sin ninguna perspectiva de certidumbre laboral (Pérez, 2012).

Es importante tener presente que las nociones de empleo precario o no precario, empleo de calidad o trabajo decente, a pesar de sus distintos matices, tienen en común el procurar integrar en un solo concepto varias dimensiones; la economía, que implica la disponibilidad de empleos e ingresos adecuados; la normativa, que atañe a la promoción de los derechos del trabajador, y la de seguridad laboral, que se refiere a la necesidad de garantizar la protección social al trabajador. Estos enfoques destacan la necesidad de tomar en cuenta el ejercicio de los derechos laborales, subrayando la relevancia de transitar de lo jurídico a lo ético.

La precariedad se establece en el desarrollo de vida de los individuos, debido al desconocimiento de esta palabra, así como al sueldo y condiciones de trabajo conformistas.

Calidad de vida en el empleo adecuada al individuo

El trabajo ocupa espacio y tiempo de gran relevancia en la vida cotidiana. Buena parte de los individuos desarrolla una actividad laboral y una considerable parte de su existencia transcurre dentro de las organizaciones. En este sentido, el significado que asocia a las actividades laborales responde por buena parte a la calidad de vida de las personas. Es a través del trabajo

que se obtiene el sustento económico y suple necesidades más elevadas, como la autorrealización personal y profesional. Así pues, trabajar no es solo un medio para ganarse la vida, sino que es una forma de vivir experiencias y realizar acciones productivas.

Para Walton (1983), existen ocho indicadores de calidad de vida laboral: 1. Compensación justa y adecuada: se refiere a la compatibilidad de la ganancia financiera para reconocer lo que es realizado por el trabajador. Verifica también si existe equidad interna (dentro de la organización) y externa (fuera de la organización) en relación con esta ganancia. 2. Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo: se refiere a los recursos materiales, máquinas y equipos empleados en la ejecución de las tareas, en condiciones ambientales saludables, que faciliten la conservación de la salud; horarios adecuados para un período normal de trabajo. 3. Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana: implica el aprovechamiento de la creatividad y del capital humano; reconoce la necesidad de conceder autonomía, incentiva la capacidad plena de cada individuo y ofrece *feedback* constante sobre los resultados obtenidos por el trabajo y el proceso como un todo. 4. Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: está relacionado con las políticas de la empresa en lo que concierne al desarrollo personal, crecimiento en la carrera y seguridad en el empleo. 5. Integración social en la organización: reconoce la igualdad de oportunidades a pesar de la orientación de género, clase social, edad, religión y otras formas limitadoras de acceso de las personas, así como el cultivo de buenas relaciones interpersonales. 6. Constitucionalismo en la organización del trabajo: cuida que los derechos de los colaboradores sean respetados, lo que implica el cumplimiento de los derechos laborales, la privacidad personal y la libertad de expresión. 7. Trabajo y espacio total de vida: se refiere al equilibrio entre la vida personal y el trabajo. 8. Relevancia del trabajo en la vida social: refiere a la percepción del trabajador de su trabajo, del significado e imagen que elabora sobre él, de su visión de la respon-

sabilidad social practicada en la comunidad, la calidad de los productos y la prestación de los servicios de la empresa.

De acuerdo con este autor, los individuos deben identificar las señales que representa una calidad de empleo adecuada, que no solo cumpla con la función de proveer alimentos a medias en el hogar, que la seguridad médica sea otorgada por el empleador y esta no represente utilizar el sueldo en medicamentos y consultas por no contar con unidad médica. Tener claro como empleado sus derechos, y que esto consiste en prestaciones de calidad, dignifica el trabajo, cambia la calidad de vida, incentiva al empleado para desarrollarse en la empresa.

Sin olvidar que las formas de desarrollo laboral y social han cambiado por completo, los egresados de las universidades no tienen seguridad de acomodarse en un empleo digno, y esto ocurre por algunos fenómenos, como la falta de práctica e inclusión de los estudiantes de licenciatura, acuerdos de apertura de empleo entre universidades, empresas y áreas gubernamentales. Sin olvidar la falta de cultura de los empleadores, para brindar empleos dignos, que activen la calidad de vida de los individuos.

Cada individuo es libre de aceptar o no la calidad de empleo que recibe, y para poder tomar esa decisión, es necesario reconocer los indicadores que genera un trabajo de calidad:

- Salario, siempre se habla del salario digno, y es aquel que provee satisfacción en las necesidades, incluso el que se vuelve el sostén total de una familia, tal vez sin lujos, pero sí con dignificantes satisfacciones.
- Servicio médico, siendo su objetivo satisfacer las necesidades médicas necesarias, pero de existir seguridad médica particular, sería una característica trascendente en dignificar el empleo, y el cual, sin duda, sería un parteaguas en la aceptación del empleo y un desempeño extraordinario.

- Prestaciones, pero aquí lo importante es que sean respetadas por el empleador, primas vacacionales pagadas en sus tiempos correctos para el disfrute de las mismas, días de descanso otorgados y en general que el empleador otorgue los beneficios de cada prestación.
- Prestaciones extralegales, que, sin ser obligatorias, son una forma de incentivar al empleado al ser otorgadas.

Parece un mundo mágico, pero sí existen empleos con estas características, en efecto son muy pocos, pero lo importante es que las metas de un empleo digno se encuentran en estos puntos.

La calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella, en el trabajo la calidad de vida va a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades laborales (Chiavenato, 1999).

Es muy difícil para el individuo entender el concepto de calidad de vida laboral, ya que sufre confusión al no saber si lo que está percibiendo es o no lo que merece, otro factor es el ambiente laboral, por desgracia esto origina frustración, ineficacia, falta de voluntad y sobre todo se pierde la esencia del individuo. Pareciera que solo se trata de un mal empleo, pero afecta más de lo que parece, pues incluso existen empleadores astutos que saben de la capacidad de mano de obra de sus empleados.

A pesar de ello, los empleados son explotados en su totalidad, pero cuando el empleador detecta que el trabajador está por salir de la empresa, aplica incentivos que congelan el sentido común del colaborador, impidiendo que tome decisiones de manera indirecta, incluso desechar ofertas, capacitaciones, preparación intelectual, este último punto, se origina por las ilegales jornadas de trabajo, que impiden la parti-

cipación en talleres, foros, diplomados y demás; una vez retomada la conducta del trabajador, la situación laboral deplorable vuelve a presentarse.

Atendiendo a la distinta naturaleza de los factores involucrados (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), se estudia la calidad de vida laboral (CVL), desde cuatro perspectivas complementarias, lo que vendría a constituir el objeto formal de la disciplina: -Factores antecedentes objetivos: CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador. -Factores antecedentes subjetivos: CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral. -Factores consecuentes objetivos: CVL como ajuste persona puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia entre el trabajador y el trabajo que realiza. -Factores consecuentes subjetivos: CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.

La calidad de vida en el empleo aporta al individuo satisfacciones que le permitan disfrutar de la vida, aunque suene a una fantasía, en la actualidad las condiciones de vida obligan a las personas a desarrollarse, pero también a buscar y conseguir ese goce y disfrute de los resultados que genera un buen empleo e incluso para mantener una salud mental y física estable.

CONCLUSIONES

De acuerdo con el estudio realizado de la precarización laboral y sus diversos enfoques, logra entenderse como: la inseguridad y falta de garantía de las condiciones socioeconómicas del trabajador, más bien como una condición, un fenómeno emergente, una forma de

estar en el mundo vinculado a la pérdida o debilitamiento de los vínculos sociales de integración, asociado al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral. Pero es importante incluir aspectos fundamentales, entre ellos la palabra como calidad de vida en el empleo.

Esto representa seguridad y confiabilidad de lo que se está informando. Ejerciendo un mensaje capaz de ampliar el panorama que conlleva consolidar un empleo de calidad, con la finalidad de persuadir a los individuos. En definitiva, para entender la precariedad o una calidad digna de vida en el empleo, es necesario primero entender estos conceptos y en segundo término identificar a cuál de ellos se pertenece.

Asimismo, se proporcionan identificadores de correctas condiciones de trabajo, afirmaciones que servirán como elementos para el receptor en la vida laboral cotidiana; constituye una serie de pasos que se dieron a conocer en este trabajo de investigación, como la objetividad, lógica deductiva, coherencia, que surge de los resultados obtenidos de los argumentos de diversos autores, que entienden el problema de precariedad en el empleo y que servirá como herramienta a cargo de los receptores, para ser aplicada en su entorno de trabajo y con ello mejorar sus condiciones, no solo laborales, sino sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anguiano, A., & Ortiz, R.** (2013). Reforma laboral en México, *Revista El Cotidiano*, 182. Nov-dic. 95-104 Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, México. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3252_9942010
- Burgos, B., & López, K.** (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas, *Revista de la educación superior*, vol. 39. núm. 156. Dirección General de Bibliotecas. UNAM. México. Recuperado de: www.scielo.org.mx
- Chiavenato, I.** (1999). *Administración de Recurso Humanos*. McGraw Hill. México.
- Cuevas Valenzuela, H.** (2015). Precariedad, precariado y precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous class de Guy Standing. 317. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v14n40/art15.pdf>
- De Lara, M.** (2017). Derecho al trabajo y trabajo precario, *Revista de investigación en Derecho, criminología y consultoría jurídica*, Puebla. Obtenido de: <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/dike/article/viewFile/529/438>
- De Oliveira, O.** (2006). Jóvenes y precariedad en México, *Revista Papeles de población*, vol.12. núm.49. Toluca, Edo. de México. Recuperado de: <http://www.w3.org/1998/Math/MathML>
- Fernández, M.** (2014). Dimensiones de la precariedad laboral. *Cuadernos de economía*, 231-257. Centro de estudios e investigaciones Laborales, Argentina, Recuperado de: <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.u33n62.43675>
- Gasteiz, V.** (2012). Precariedad vital y juventud vasca. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, núm. 06. Departamento de cultura. Recuperado de: https://www.gazteukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/gazteak_bilduma/es_liburuak/adjuntos/prekaritatea_gazteak_6.pdf
- George, T.** (2016). Precariedad, poder y democracia. Editorial Estado del Poder. Reino Unido. Recuperado de <https://www.tni.org/files/publication-downloads/estado-del-poder-2016-capitulo7-george.pdf>
- Medina, M.** (2008). Precariedad laboral: Discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de las encuestas. Universidad nacional de la plata. Argentina. Facultad de humanidades y ciencias de la educación. Recuperado de: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.566/te.566.pdf>
- Mora-Salas, M., & Oliveira, O.** (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del

- siglo XXI. Costa Rica y México. Revista *Papeles de población*. vol.15, núm. 61 Toluca, Edo. de México. Recuperado de: <http://www.w3.org/1998/Math/MathML>
- Noriega, M., Franco, J., Montoya, A., Garduño, M., León, L., Martínez, S., & Cruz A.** (2009). Deterioro de las condiciones de trabajo y de salud en México. Revista *Salud de los trabajadores*, vol.17 núm.1 jun. Maracay, Venezuela. Recuperado de: <http://www.alames.org/documentos/trabajo.htm>
- Pérez, A.** (2012). Desigualdad, mercado laboral y educación superior en América Latina. Revista *El Cotidiano*, núm.176, nov-dic.2012,47-55. UAM Azcapotzalco, México. Recuperado de: <http://redialy.org/articulo.oa?id=32525230005>
- Román, Y.** (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. Revista *Región y Sociedad*, vol. 25 núm. 58. 165-202. Hermosillo, Sonora. México. Recuperado de: <http://www.w3.org/1998/Math/MathML>
- Rubio, J.** (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. Revista *Región y Sociedad*, vol. 29 núm. 68, ene-abr 2017.37-75. Hermosillo, Sonora. México. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22198/rys.2017.68a247>
- Rubio, L., & Salgado, M.** (2014). Características del proceso de transición al mercado laboral. Revista *CPU-e*. Vol.19, Universidad Veracruzana, Xalapa, Ver. México. Recuperado de: cpue.uv.mx
- Tenorio, L.** (2007). El mercado de trabajo de profesionistas y la vinculación de los sectores educativos, productivos y gubernamental. Revista *Redes*, vol.13. núm. 26 dic.2007.145-170. Universidad Nacional de Quilmes, Argentina. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90702609>
- Walton, R.** (1983). Quality of working life: Whats is it? Revista *Espacios*, vol. 38 núm. 3, 2017. Sao Paulo Brasil: Asministracao de pessoal e recursos humanos. Recuperadode: <http://revistaespacios.com/a17v38n03p05.pdf>.
- Zúñiga, M.** (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. Revista *Dialnet*, núm. 37, 2012. 321-349. Universidad de la Rioja, Logroño, España. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5688020>

