



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL IBEROAMERICANA

ÁREA DE DERECHO, POLÍTICAS

DOCTORADO EN DERECHO ECONÓMICO Y DE LA EMPRESA

Línea de Investigación en: Derecho del empleo

TESIS DOCTORAL

Título

El efecto de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la inseguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica.

Doctorando/a

Rolando Rivera Guevárez

Director

Dr. José A. Flecha

23 de febrero de 2021



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL IBEROAMERICANA

ÁREA DE DERECHO Y POLÍTICAS

DOCTORADO EN DERECHO ECONÓMICO Y DE LA EMPRESA

Línea de Investigación en: Derecho del empleo

TESIS DOCTORAL

Título

El efecto de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la inseguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica.

Doctorando/a

Rolando Rivera Guevárez

Director

Dr. José A. Flecha

23 de febrero de 2021

HOJA ACEPTACIÓN TESIS DOCTORAL

Dr.: José A. Flecha Ortiz en calidad de director de la Tesis Doctoral titulada **El efecto de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la seguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica** del doctorando Lcdo. Rolando Rivera Guevárez.

CERTIFICO

Mi conformidad con que el alumno presente a evaluación la Tesis Doctoral, al cumplir con los requisitos científicos, metodológicos y formales exigidos.

En Arecibo, Puerto Rico, el 23 de febrero de 2021.

Vº Bº del Director de Tesis

Doctorando/a

COMPROMISO DE AUTOR

Yo, Rolando Rivera Guevárez con número de identidad [2208123] y alumno del programa académico en Derecho, economía y empresa de la Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI)

DECLARO:

Que el contenido del presente documento es un reflejo de mi trabajo personal y manifiesto que, ante cualquier notificación de plagio, copia o falta a la fuente original, soy responsable directo legal, económico y administrativo sin afectar al director del trabajo, a la Universidad y a cuantas instituciones hayan colaborado en dicho trabajo, asumiendo las consecuencias derivadas de tales prácticas.

En Arecibo Puerto Rico a 23 de febrero de 2021



Firma: _____

Comprobante de la aceptación de la publicación por parte de una revista de un artículo relacionado con el trabajo de investigación



From: Growing Science
200 King street North
N2J 4Z4, Waterloo, Ontario,
Canada, Tel: 519-900-1541
Date: Feb, 22, 2021

Dear **Rolando Rivera-Guevarrez**

I would like to confirm that your paper entitled “**Job insecurity perceptions in the face of a change in labor legislation among Puerto Rican workers and its impact on productivity during an economic crisis**” with **Jose Flecha-Ortiz** has been accepted for publication on Management Science Letters, An international journal.

Sincerely,

Seyed Jafar Sadjadi

Growing Science

Nota: La revista *Managment Science Letter* en una revista académica JCR categorizada Q2.
<https://www.scimagojr.com/journalsearch.php?q=21100854867&tip=sid&clean=0>

Resumen

El estudio del Derecho Laboral se fundamenta en la acci3n social y los movimientos de la clase obrera para hacer frente al poder econ3mico y político de las naciones. Un t3pico poco abordado en la literatura académica es analizar como los cambios en legislaciones laborales afecta la inseguridad laboral en el Capital Humano. Esta disertaci3n tiene como fin el poder proveer respuesta a este vacío en la literatura. El caso de Puerto Rico figura como un escenario de interés, ya que por los pasados diez años el Estado Libre Asociado de Puerto Rico ha estado sumergido en una crisis econ3mica y que ha traído como resultados cambios en legislaci3n laboral que afecta la calidad de vida de los puertorriqueños. A través de este proyecto se presentan los antecedentes del problema, la revisi3n de literatura y la metodología. Analizando las variables de justicia organizacional, apoyo organizacional y empleabilidad se establecen como determinantes que explican la inseguridad laboral y como ésta puede afectar la productividad de los trabajadores de la empresa privada. Por otra parte, se profundiza en los resultados del estudio a través de las variables demográficas de edad, sexo, nivel educativo y tipo de empleo con el fin de observar c3mo la inseguridad laboral afecta a grupos particulares. A través de una encuesta a 205 empleados de empresa privada en Puerto Rico, y analizando los datos a través de PLS-SEM el estudio demuestra y apoya nueva literatura en como cada variable considerada afecta las percepciones de inseguridad laboral y la productividad del capital humano ante un cambio en una legislaci3n laboral un t3pico poco abordado en la literatura académica.

Palabras Clave: *Inseguridad Laboral, Derecho Laboral, Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional, Empleabilidad, Productividad*

Abstract

The study of labor law is based on the working class's social action and movements to confront the economic and political power of nations. A topic little addressed in the academic literature is to analyze how changes in labor legislation affect job insecurity in Human Capital. This dissertation aims to provide an answer to this gap in the literature. The case of Puerto Rico appears as a scenario of interest since, for the past ten years, the Commonwealth of Puerto Rico has been immersed in an economic crisis that has resulted in changes in labor legislation that affect the quality of life of Puerto Ricans. This project presents the background of the problem, the literature review, and the methodology. Analyzing the variables of organizational justice, organizational support, and employability are established as determinants that explain job insecurity and how it can affect workers' productivity in private enterprise. On the other hand, the study results are deepened through the demographic variables of age, sex, educational level, and type of employment to observe how job insecurity affects groups. Through a survey of 205 employees of private companies in Puerto Rico and analyzing the data through PLS-SEM, the study demonstrates and supports new literature on how each variable considered affects perceptions of job insecurity and the productivity of human capital in the face of a change in labor legislation, a topic little addressed in the academic literature.

Keywords: *Job Insecurity, Labor Law, Organizational Justice, Organizational Support, Employability, Productivity*

Dedicatoria

La vocación de educar fue inspirada por mi madre. Desde los años de infancia esta mujer fue ente de cambios en mi desarrollo. Pendiente a cada paso de mi vida, fuera correcto e incorrecto, velaba por mis ejecutorias. Me vigilaba desde lejos, para que yo fuera resolviendo las diferentes situaciones cotidianas. Corregir era sinónimo de mejorar. Por estas experiencias fue educándome a mejorar y superar cada obstáculo. Fui educado en valores tradicionales, pero permitiéndome en la adolescencia forjar mi propio camino. Hace más de 25 años mi madre brilla en la luz perpetua y descansa en paz. Se me fue mi joven, pero su crianza fue la estrella brillante hacia mi futuro, que hoy es el presente. Dedico esta tesis a Elba Guevárez Robles, una madre educadora. Mi familia nuclear es parte de mi formación; mi gratitud a mi padre y hermanos (as).

Agradecimientos

Soy abogado-notario de carrera profesional. Sin embargo, hace 20 años me pidieron un favor para dar clases en la universidad. Fue un gran impacto educar en los centros universitarios, que hoy en día comparto la carrera legal con la cátedra. Como me ha enseñado mi madre, siempre hay espacios para mejorar. He decido combinar ambas, lo legal con lo pedagógico. Hace una década me tropecé con mi mentor, hoy director de tesis, el Dr. José Aníbal Flecha Ortiz. Ha sido un bálsamo en mi desarrollo como profesor universitario. Tiene mucha paciencia para la enseñanza. Investigar es su palabra favorita. Gracias, Dr. Flecha por brindar su ayuda cuando lo he necesitado.

Bendiciones

Tabla de Contenidos

Resumen	1
Abstract	2
Introducción	8
Capítulo I. Planteamiento De La Investigación	12
1.0 Justificación De La Investigación	12
1.1 Problema De Investigación.....	14
1.2 Objetivos Generales Y Específicos	16
1.3 PREGUNTAS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	18
1.4 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO	22
1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	23
1.6 LISTA DE TÉRMINOS.....	23
1.7 Conclusión.....	24
Capítulo II- Revisión De Literatura	25
2.0 TEORÍA DE DERECHO LABORAL	25
2.1 Trasfondo Del Derecho En Puerto Rico	27
2.2 Derecho Civil Vs Derecho Común.....	28
2.2.1 DERECHO PÚBLICO VS DERECHO PRIVADO	29
2.3 Crisis Económica & Derecho Laboral En Puerto Rico	30
2.4 PANORAMA LABORAL DE PUERTO RICO.....	34
2.5 TEORÍA DE CAPITAL HUMANO	35
2.6 CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DE LA INSEGURIDAD LABORAL	38
2.6.1 Inseguridad Laboral Nivel Micro.....	41
2.6.2 Inseguridad Laboral A Nivel Macro	42
2.7 MULTIDIMENSIONALIDAD DE LA INSEGURIDAD LABORAL	42
2.8 JUSTICIA ORGANIZACIONAL.....	44

2.9 APOYO ORGANIZACIONAL	47
2.10 EMPLEABILIDAD LABORAL	48
2.11 PRODUCTIVIDAD	50
2.12 CONCLUSIÓN	53
Capítulo III -Metodología	54
3.0 INTRODUCCIÓN	54
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	56
3.3 RECOLECCIÓN DE DATOS.....	57
3.4 PLAN DE TRABAJO.....	59
3.4 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	63
3.4.1 Otros Aspectos Éticos.....	64
3.5 RIESGOS Y BENEFICIOS	65
3.6 VARIABLES	65
3.7 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	69
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.....	87
3.8 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	87
3.9 CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	88
3.10 ANÁLISIS DE LOS DATOS	89
3.10.1 Análisis De Los Datos Desde La Perspectiva Macro De La Inseguridad Laboral.....	90
3.10.2 Análisis De Los Datos Desde La Perspectiva Micro De La Inseguridad Laboral.....	92
3.11 INNOVACIÓN ESPERADA	94
3.12 CONCLUSIÓN.....	94
Capítulo IV – Análisis De Resultados.....	95
4.0 RECOLECCIÓN DE DATOS.....	95
4.1 DATOS DEMOGRÁFICOS	96
4.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO	99
4.4.1 Análisis De Consistencia Interna	101

4.4.2 Validez Discriminante	103
4.4.3 Prueba De Colinealidad.....	104
4.5 ANÁLISIS MACRO DE INSEGURIDAD LABORAL	106
4.6 PRUEBA DE HIPÓTESIS A NIVEL MACRO.....	108
4.7 ANÁLISIS A NIVEL MICRO DE INSEGURIDAD LABORAL	113
4.7.1 Pls-Mga.....	113
4.7.2 PRUEBA DE INVARIANZA	114
4.8 PRUEBA DE HIPÓTESIS A NIVEL MICRO	116
4.9 ANÁLISIS DEL PODER PREDICTIVO DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN	118
4.10 CONCLUSIÓN	120
Capítulo V- Conclusiones.....	121
5.0 INTRODUCCIÓN	121
5.1 IMPLICACIONES A LA TEORÍA DEL DERECHO LABORAL.....	123
5.2 IMPACTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA INSEGURIDAD LABORAL	125
5.3 IMPLICACIONES A LA TEORÍA DE INSEGURIDAD LABORAL	126
5.4 LIMITACIONES.....	129
5.5 INVESTIGACIONES FUTURAS	130
5.5 CONSIDERACIONES FINALES	130
Referencias Bibliográficas	132
Apéndice	152
APÉNDICE 1 HOJA INFORMATIVA	153

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.0 mapa de relación entre variables dependientes y dependientes.....	20
Figura 2.0 tasa de desempleo de puerto rico 2010-2019.	34
Figura 3.0 total de fuerza laboral activa en puerto rico 2010-2019.....	35
Figura 4.0 modelo de medición entre variables dependientes e independientes	66
Figura 5.0 ejemplo de modelo de ecuaciones estructurales.....	90
Figura 6.0 total de participantes entre hombres y mujeres.....	96
Figura 7.0 total de participantes según su nivel de escolaridad completada.....	97
Figura 8.0 total de participantes según su nivel socioeconómico.....	98
Figura 9.0 total de participantes según su tipo de empleo.	98
Figura 10.0 total de participantes con más de un empleo	99
Figura 11.0 resultados de relación del modelo de investigación.	109
Figura 12.0 resultados de significancia del modelo de investigación.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.0 Plan De Trabajo.....	59
Tabla 2.0 Operacionalización De Variables Independientes Y Dependientes.....	71
Tabla 3.0 Análisis De Cargas Factoriales Para Indicadores.....	100
Tabla 4.0 Análisis De Validez Y Confiabilidad Del Estudio	103
Tabla 5.0 Análisis De Validez Discriminante	104
Tabla 6.0 Análisis De Colinealidad (Vif)	105
Tabla 7.0 Análisis De Invariancia Composicional.....	115
Tabla 8.0 Prueba Pls-Mga Entre Factores Demográficos	118
Tabla 9.0 Análisis Del Poder Predictivo Del Modelo De Investigación	119
Tabla 10.0 Análisis Del Efecto De Las Variables	119

Introducción

Según las estadísticas de la Organización Mundial de Trabajo (ILO) (2020), la fuerza laboral del mundo representa el 41% de la población, donde solo en Latinoamérica y el Caribe (LTAM) representa un 48%. Datos reflejan un continuo descenso de la fuerza laboral en el mundo. Por otro lado, ILO detalla que el nivel de desempleo continúa en aumento donde las estimaciones de la población global desempleada representan un total de 187 millones de personas. Al igual este informe ILO refleja que LTAM existe unos 26.4 millones de personas desempleadas. El caso de Puerto Rico presenta otro panorama. Según ILO durante los últimos el desempleo ha ido disminuyendo a una tasa de 8.4%.

El mercado laboral se enfrenta a grandes retos. Se pudiese decir que la mano de obra, más destrezas específicas, educación entre otros son uno de los grandes retos que enfrenta el mercado laboral. A este hecho también se añade el factor tecnológico que trae consigo cambios importantes en el mercado laboral, así como la necesidad de adaptarse a las condiciones cambiantes por parte de los empresarios y profesionales. Estos cambios traen consigo la relevancia de desarrollo de políticas por parte del gobierno con el fin de fortalecer las competencias de los profesionales activos en el mercado laboral (Piątkowski, 2020). Por otro lado, también se encuentran las crisis financieras que han sumergido a diferentes países en la última década. El caso de Puerto Rico no ha sido la excepción a estos hechos antes descritos.

Durante la última década Puerto Rico se encuentra sumergido en una crisis financiera como consecuencia al alto endeudamiento por parte del gobierno. Este problema de endeudamiento trajo como resultado la radicación de la bancarrota del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ELA) teniendo como resultado la fijación de una junta de supervisión fiscal impuesta por el Congreso de los Estados Unidos. Este hecho de la crisis ha movido al gobierno al desarrollo de estrategias para establecer políticas públicas más agresivas con el fin de estimular la economía y fortalecer la atracción de la inversión extranjera. Uno de estos cambios que busca

estimular la inversión está formulado en la Ley 4 de 26 de enero de 2017 bajo el nombre de Ley Transformación y Flexibilidad Laboral. Sala-Franco (2015) establece que las reformas laborales de un país están relacionadas indirectamente con las crisis económicas.

Históricamente la legislación laboral de Puerto Rico se ha distinguido por ser proteccionista al capital humano y de vanguardia. No obstante, la reforma laboral de 2017 de Puerto Rico sufrió una serie de cambios radicales en donde los expertos aclaran que es negativa para el capital humano. Por otra parte, la reforma se considera como una beneficiosa para las grandes empresas privadas donde trae como resultado un retroceso al ordenamiento jurídico laboral de Puerto Rico (García- García, 2017). Si bien las leyes laborales han contribuido enormemente a frenar la arbitrariedad de los empleadores de trabajo, las nuevas disposiciones legales pueden tener efectos directos sobre factores de la productividad y las percepciones de estabilidad (Obodo, 2017) generando así inseguridad laboral.

Estudios en Puerto Rico establecen que en medio de la crisis económica el mercado laboral busca la oportunidad de un empleo asalariado con seguridad y estabilidad económica (García-Ramos et al., 2014). No obstante, el impacto en la legislación laboral de un país puede tener cambios en las implicaciones de las percepciones de inseguridad laboral (Kuroki, 2012). Kuroki detalla que en la actualidad existe el interés de los economistas en analizar las percepciones de trabajadores que inciden en la inseguridad laboral y la productividad en medio de una crisis económica. Es aquí donde surge la motivación de investigar cómo las percepciones de desigualdad laboral de la reforma laboral el Puerto Rico impactan la seguridad y productividad de los trabajadores de Puerto Rico.

Este estudio apoyado por la teoría económica de capital humano pretende ser pionero en Latinoamérica y el Caribe al proveer la comunidad científica la necesidad de estudios que aborden el estudio de las precepciones de los trabajadores sobre factores de la seguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica. El uso de esta teoría es ideal ya que la teoría del económica del capital humano (TCH) sugiere que los individuos y la sociedad deben tener

beneficios económicos a través de la inversión en las personas (Schultz, 1960). La teoría del capital humano se fundamenta la creación de acciones productivas que brinden un servicio futuro. De igual forma analiza cómo las acciones del recurso humano que se relaciona al espacio que se lleve realizando una tarea específica no comerciales (Schultz, 1972). O'Connor (1992) establece que dentro del estudio del capital humano los trabajadores no siempre pueden influir en las decisiones que impacten sus derechos. Podra et al., (2020) establece que la teoría del capital humano ya no solo aborda los aspectos de la formación para determinar una ventaja competitiva en la organización. Por el contrario, su evolución teórica debe contemplar qué efectos sociales pueden afectar al recurso humano de una organización. Uno de estos efectos sociales que puede afectar el capital humano se encuentra la legislación laboral (Filippetti & Guy, 2020). Es así como el capital humano se convierte en un factor clave para mejorar la competitividad y la productividad de un país. Por tanto, el capital humano se convierte en activo capaz de proporcionar la ventaja competitiva a través del uso de capacidades únicas y es una fuerza de desarrollo económico (Omelchuk et al., 2020). Al profundizar en la literatura sobre factores que afecten la inseguridad laboral, la literatura lleva a establecer que la variable inseguridad laboral está compuesta por varias dimensiones, éstas son, apoyo organizacional y empleabilidad la cual permite una delineación clara con el fin proveer respuestas que permiten explicar cómo los ciudadanos perciben el cambio jurídico en entorno laboral y cómo éste a su vez puede afectar su nivel de productividad.

Esta disertación se centra en el estudio jurídico la cual propone realizar un análisis normativo de la aplicación de normas administrativas con tendencia general (Nieto-Castillo, 2007). Para ello el investigador aborda en el capítulo 1, estableciendo el problema de la investigación para luego discutir la brecha de estudio. Luego establecer tanto los objetivos generales y específicos para el estudio. Esta fijación de objetivos permite establecer las preguntas de investigación, el proceso de delimitación del estudio, así como las limitaciones iniciales para conducir la investigación. Una vez establecido el problema en el capítulo 2 se discuten los antecedentes de la literatura y se presentan estudios de interés que

aborden el tema de la inseguridad laboral. Un aspecto de interés es que los estudios sobre la inseguridad laboral abordados desde los efectos que produce una legislación laboral, en un tema de investigación limitada. Una vez discutido los antecedentes de la literatura en el capítulo 3 el investigador discute la metodología que se aplicará para esta investigación. Para responder a las preguntas de investigación el estudio se guía empleando un enfoque exploratorio jurídico de naturaleza cuantitativa. Al final se desarrollan los capítulos 4 y 5 que se componen del análisis de los resultados, así como las conclusiones del estudio, donde se resaltan las contribuciones prácticas y teóricas. De igual forma se presentar las limitaciones del estudio e investigaciones futuras.

Capítulo I. Planteamiento de la investigación

En este capítulo se discuten los antecedentes que apoyan el estudio de cómo los cambios en una legislación laboral pueden incidir en la inseguridad laboral y cómo pueden afectar la productividad de los trabajadores. En este apartado se detallan la justificación del estudio, así como los objetivos y preguntas de investigación. Al final se discuten las delimitaciones del estudio y limitaciones iniciales de investigación.

1.0 Justificación de la investigación

La inseguridad laboral se define como el grado que un empleado experimenta un efecto negativo con relación a su orientación hacia su trabajo (Vroom, 1964) y un sentido de impotencia percibida ante una amenaza para mantener la continuidad de empleo ante una situación (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) fueron los precursores en operacionalizar la inseguridad laboral en donde lo definen como una variable multidimensional compuesta por factores cognitivos y emocionales que dan paso a las percepciones del empleado. Más adelante Borg & Elizur (1992) establecen un nuevo modelo basado en factores cognitivos y afectivos de la inseguridad laboral, en donde lo sustenta a través de las ideas y pensamientos que perciben los trabajadores con respecto a la idea de perder el trabajo. No obstante, otro autor la establece cómo una variable unidimensional en donde puede analizarse a través de la percepción a la pérdida de empleo (Mohr, 2000). En la actualidad Shoss (2017) presenta una nueva definición donde lo establece como la forma que en una persona percibe la amenaza en sus trabajos según sus características personales y como un fenómeno perceptual, orientado a un futuro incierto, y que puede referirse a la pérdida potencial del trabajo.

Brondino et al. (2020) explica que la amplitud del constructo de inseguridad laboral engloba muchos fenómenos y condiciones que proveen una base explicativa sobre lo que afecta la percepción de un trabajador al mantener la continuidad de su

empleo. Entre la cantidad de fenómenos que pueden existir y que no han sido de interés por parte de la comunidad científica son los cambios en una legislación laboral. Un grupo limitado de artículos reflejan que variables como la justicia organizacional (Wu & Wang 2008; Somogyvári, 2013), el apoyo organizacional (Mayes et al., 2016; Lucidi & Kleinknecht, 2009) y la empleabilidad (Wilthagen & Rogowski, 2002;), han buscado brindar respuestas en cómo un cambio en una legislación laboral explica los niveles de inseguridad laboral que experimentan los trabajadores de la empresa privada. Incluso Sora et al. (2014) detalla que estas variables tienen el poder de predecir la incertidumbre percibida que genera en la inseguridad laboral en medio de una crisis económica. No obstante, desde la perspectiva de los cambios en la legislación laboral los estudios consultados no han analizado estas tres variables de interés en su conjunto. A este hecho se suma el factor de la productividad, en donde estudios recientes reflejan que existe una relación directa con el desempeño laboral del trabajador (Schumacher et al. 2020). Es así como este vacío en la literatura nace la justificación de esta disertación con el fin de proveer a la comunidad científica el analizar qué factores producen inseguridad laboral ante un cambio en una legislación laboral y como este a su vez afecta la productividad el capital humano.

Es importante destacar que el estudio de la inseguridad laboral se analiza bajo dos perspectivas, en primer lugar, está la perspectiva micro el cual considera variables como la edad, escolaridad y tipo de empleo (Erlinghagen, 2007; Greenhalgh & Rosenblatt 1984). Sora et al. (2014) detalla que estas características individuales de los trabajadores pueden proveer diferentes factores explicativos en la forma que se experimentan la inseguridad laboral. En segundo lugar, está la perspectiva macro; Erlinghagen (2007) detalla que en la perspectiva macro se contempla en analizar los factores de legislación laboral y la situación económica en la población objeto de estudio. Sora et al. (2014) detalla que una crisis economía implica la pérdida de empleos, por lo cual aumenta la inseguridad laboral. Ahora, si a la crisis económica le sumamos un cambio en la legislación laboral, éste bien puede aumentar los niveles de inseguridad si en el capital humano se perciben que estos cambios afectan sus condiciones laborales y su estabilidad de empleo. No

obstante, aunque existe una gran cantidad de estudios sobre la inseguridad laboral se refuerza la brecha en la literatura el cual analicé, como las características individuales de un hecho que producen inseguridad laboral. En segundo lugar, se identifica qué tipo de factores ante un evento, como un cambio en la legislación laboral pueden proveer un poder explicativo a la variable inseguridad laboral (Sora et al., 2014) y como éste afecta la productividad. La justificación de este estudio también lo apoya Shoss (2017) y Vander Elst et al. (2014) donde sugiere la necesidad de estudios que aborden en como los cambios en una legislación laboral inciden en la forma que los trabajadores experimentan la inseguridad laboral.

1.1 Problema de investigación

Jiménez & Zúñiga (2020) resaltan que en la actualidad se observan diversos factores que han afectado las condiciones y derechos laborales de los trabajadores, donde las organizaciones se aprovechan de estos cambios para maximizar sus operaciones. Estos cambios en el entorno macro pueden generar una gran incertidumbre llevando a los trabajadores a experimentar inseguridad laboral. La inseguridad laboral se define como la impotencia percibida para mantener la continuidad de su empleo (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). La literatura establece que el estudio de la inseguridad laboral puede ser estudiada como una variable multidimensional (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Borg & Elizur, 1992) y unidimensional (Mohr, 2000). Mas adelante la literatura detalla el creciente interés por parte de los economistas en analizar las percepciones del capital humano en cómo las reformas laborales en medio de una crisis económica producen inseguridad laboral (Kuroki, 2012), pero en cambio es un tema poco abordado, por lo que requiere investigación (Shoss (2017; Vander Elst et al. 2014).

Desde la perspectiva de una crisis económica la literatura académica aclara que los gobiernos optan por establecer reformas laborales con el fin de responder a la crisis y así impulsar la inversión, pero este a su vez puede tener consecuencias en el decrecimiento en la calidad de vida de los trabajadores (Schneider, 2019; Anderson, 2003; Harvey, 2013; Karoly & Klerman, 1994; Robertson, 2000; Obodo,

2017, Kuroki, 2012). Es así como en Puerto Rico se provee el escenario ideal para analizar este problema. Puerto Rico por los pasados diez años ha estado inmerso en una crisis económica a consecuencia del alto endeudamiento del gobierno y que ha traído como resultado la fijación de una junta de supervisión fiscal por el Congreso de los Estados Unidos. Como parte de las medidas para estimular la inversión, el gobierno de Puerto Rico aprobó la Ley 4 de 26 de enero de 2017 bajo el nombre de Ley Transformación y Flexibilidad Laboral. Este cambio en la legislación laboral ha traído la discusión pública sus efectos en la clase trabajadora. Incluso ha sido propuesto su derogación por parte de la oferta electoral por los opositores políticos en los pasados comicios. No obstante, luego de la implementación de la nueva reforma laboral de Puerto Rico, los datos de Instituto de Estadística reflejan una reducción gradual en los niveles de desempleo a un 8.2 %.

Los cambios más significativos en el nuevo orden jurídico estn relacionados a cambios en la aplicación al tiempo probatorio, licencia por vacaciones, jornada laboral y otras modificaciones como la presunción de despido es injustificado y el tiempo para el reclamo de pagos pendientes al patrono (Ayuda-Legal PR 2020). No obstante Sala-Franco (2015) establece que no siempre un cambio en la legislación propicia nuevos empleos. El autor destaca que en medio de una crisis económica un cambio en la legislación laboral puede producir inseguridad laboral. El interés al abordar este problema y a diferencia de otros países, Puerto Rico es una jurisdicción donde coexisten los dos principales sistemas de derecho en el mundo. Bajo el régimen español se fue desarrollando el derecho civil europeo continental o ley escrita, nacido en la Roma Antigua, que puede ser observado en nuestro sistema político-administrativo. Pero cuando Puerto Rico entra a ser regido por la metrópolis estadounidense, se adopta el derecho común, nacido en Inglaterra y basado en el precedente, que igual se entrelaza en nuestro sistema político-administrativo. Por lo tanto, el sistema legal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es un mixto o híbrido. Estos sistemas jurídicos impactan la vida cotidiana de los puertorriqueños.

Por otro lado, en Puerto Rico rige el modelo del constitucionalismo moderno. Siendo parte de los Estados Unidos se rige por un sistema republicano. Por lo tanto,

una vez el legislador crea la norma laboral, dentro del ejecutivo, existe una agencia administrativa bajo el nombre de Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que vela por el cumplimiento de la legislación laboral puertorriqueña.

Se sugiere que los ciudadanos puertorriqueños han sido impactados por una nueva norma laboral y sus enmiendas que introdujo la Ley 4-2017, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico (Ley 4-2017). Los estatutos que regulan el empleo en Puerto Rico tienen un carácter prospectivo que entró en vigor para enero 2017. Es así como las características únicas del sistema jurídico de Puerto Rico y su situación económica actual surge la necesidad de investigar el problema en cómo el cambio en la legislación laboral afecta la inseguridad de los trabajadores puertorriqueños. El investigar este problema pretende ofrecer a la comunidad científica una perspectiva diferente y novel dado a las características que rigen el sistema legal de Puerto Rico. En segundo lugar, proveer aportaciones a la necesidad de estudios que analicen cómo una reforma laboral en medio de una crisis económica explica la inseguridad laboral (Kuroki, 2012; Vander Elst et al. 2014) y su efecto en la productividad de los trabajadores de la empresa privada en Puerto Rico. Al final, el problema de investigación para esta disertación se resume en que las reformas en las leyes laborales dentro de una crisis económica tienen implicaciones en la inseguridad laboral y éste a su vez puede impactar en la productividad del capital humano.

1.2 Objetivos generales y específicos

Para responder al problema de investigación esta disertación se guía por los siguientes objetivos generales:

1. Analizar qué factores a nivel macro explican la inseguridad laboral del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis económica.

2. Explorar qué diferencias existen a nivel micro y macro en el sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis económica.
3. Analizar cómo la inseguridad laboral del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis económica afecta la productividad.

Estos objetivos generales se guiarán por los siguientes objetivos específicos:

1. Explorar si la percepción de justicia organizacional del capital humano en el sector privado de Puerto Rico explica la variable inseguridad laboral ante los cambios en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en medio de la crisis económica.
2. Explorar si la percepción de apoyo organizacional del capital humano en el sector privado de Puerto Rico explica la variable inseguridad laboral ante los cambios en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en medio de la crisis económica.
3. Explorar si la percepción de empleabilidad del capital humano en el sector privado de Puerto Rico explica la variable inseguridad laboral ante los cambios en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en medio de la crisis económica
4. Analizar cómo las dimensiones que conforman la inseguridad laboral a través los cambios en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico y la crisis económica afectan la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico.
5. Explorar si existen diferencias significativas entre edad, nivel de ingresos, tipo de empleo y educación y la forma que la inseguridad laboral afecta la productividad ante los cambios en la ley de la reforma laboral y la crisis económica del capital humano del sector privado de Puerto Rico.

1.3 Preguntas e hipótesis de investigación

Los antecedentes del problema de investigación y los objetivos generales y específicos de investigación llevan a plantear las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué factores a nivel macro afectan más la variable inseguridad laboral en el capital humano del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de crisis económica?
2. ¿Cómo la inseguridad laboral impacta la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de crisis económica?
4. ¿Qué diferencias existen entre el nivel de educación, tipo de empleo, sexo e ingreso y la forma que la inseguridad laboral afecta la productividad del capital humano de sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis económica?

Para poder proveer respuestas a estas preguntas de investigación el investigador buscará proveer respuestas a través del método cuantitativo de carácter jurídico exploratorio la cual plantea las siguientes hipótesis:

Al final luego de definir el problema de investigación, los objetivos, las preguntas de investigación y las hipótesis propuestas en la figura 1.0 se presenta el siguiente mapa de relación entre variables independientes y dependientes:

H_1 La crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral de sector privado de Puerto Rico impacta la conformación de la variable inseguridad laboral la cual es explicado por sus dimensiones de:

- H_{1a} justicia organizacional
- H_{1b} apoyo organizacional
- H_{1c} empleabilidad

H_0 La crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral de sector privado de Puerto Rico no impacta la conformación de la variable inseguridad laboral a través de sus dimensiones de

- H_{0a} justicia organizacional
- H_{0b} apoyo organizacional
- H_{0c} empleabilidad

H_2 La inseguridad laboral propiciada por la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral impacta en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico.

H_0 La inseguridad laboral propiciada por la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral no impacta en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico.

H_3 Existe un impacto significativamente distinto entre hombres y mujeres en la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_0 No existe un impacto significativamente distinto entre hombres y mujeres en la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_4 Existe un impacto significativamente distinto en el nivel educativo y la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_0 No existe un impacto significativamente distinto entre nivel educativo en la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_6 Existe un impacto significativamente distinto entre tipo de empleo y la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_0 No existe un impacto significativamente distinto entre nivel educativo y la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

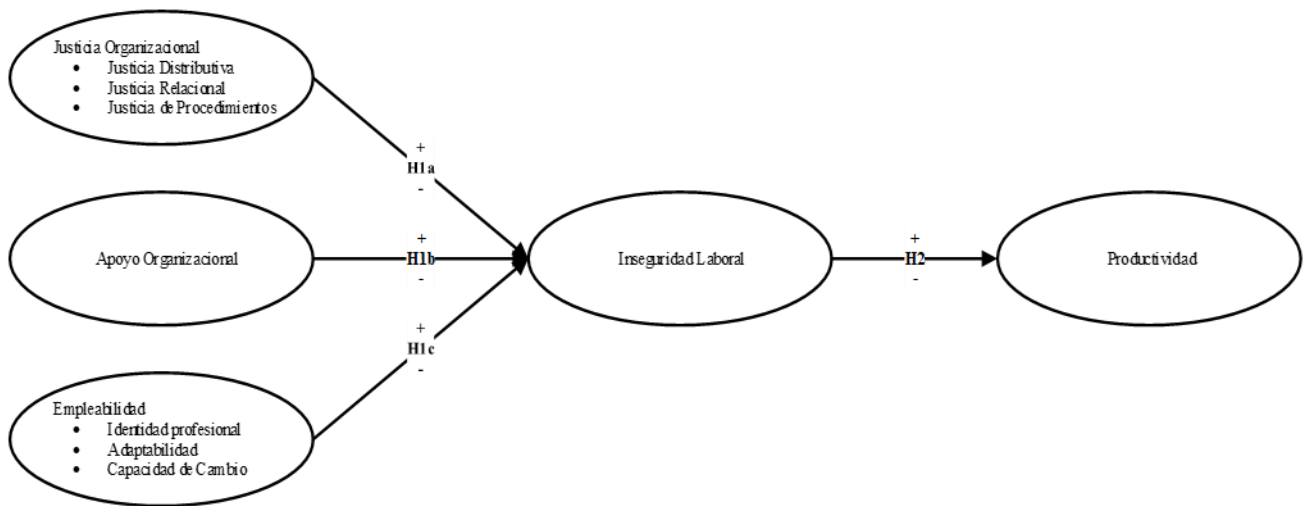


Figura 1.0 Mapa de relación entre variables dependientes y dependientes. *Fuente*
Elaboración Propia

El estudio del derecho se fundamenta en la experiencia jurídica o también en un fenómeno jurídico (Odar, 2016). La metodología de estudio jurídico se analiza bajo tres enfoques: (a) método exegético el cual emplea elementos gramaticales, semánticos, extensivos con el fin de llegar a interpretaciones de lo que un legislador propuso, (b) método sistemático emplea para analizar la interpretación a una norma y observar su alcance en función a la institución, (c) método sociológico se fundamenta en que el derecho es un producto social y que no es indiferente a la relación social que regula el hecho (Baquero, 2015). Es así como este estudio analizará los cambios en la reforma laboral de Puerto Rico y cómo éste afecta la inseguridad laboral a través del estudio normativo el cual se apoyan en el estudio

de fenómenos objetivos e invariables (Villalba-Armengol, 2015). El método aplicado para este estudio es a través del método científico empleando paradigma cualitativo a través de técnica de encuestas desde la perspectiva jurídico exploratorio.

En primer lugar, la aplicación de un enfoque jurídico exploratorio permite proveer datos sobre un hecho nuevo y observar cómo impacta a un grupo. Según Odar (2016) emplear el estudio jurídico exploratorio es ideal para familiarizar al investigador con fenómenos nuevos. Según este autor desde la perspectiva jurídica permite aproximaciones que permiten identificar conceptos, variables y otros hechos del problema de estudio.

En segundo lugar, con el fin de analizar la interpretación a la nueva reforma laboral de Puerto Rico y observar su alcance social a través del paradigma cuantitativo se empleará técnica de encuestas. El uso de técnicas de encuesta permite al investigador la recopilación de datos sobre un problema específico a través de formularios auto aplicados. El uso de encuestas es ideal ya que constituye un sistema para la obtención de datos confiables y una base fuerte para el análisis estadístico (Razo, 2011). A través del método empleado se pretende presentar el nuevo conocimiento sobre el impacto del orden jurídico, el cual es observado por las personas que participan en el estudio. Para analizar los datos del estudio el doctorando se propone emplear el uso de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales bajo el programa estadístico (SMART-PLS). El uso de ecuaciones estructurales es un programa estadístico ideal para los estudios exploratorios, ya que no requiere de grandes muestras, también emplea una prueba no paramétrica por lo que la distribución normal no es necesaria (Hair et al., 2016)

Lo importante de emplear técnica PLS, es que permite al investigador analizar variables no observables. De igual forma, a través del programa se pueden analizar variables que estn compuestas por varias dimensiones, permitiendo presentar resultados más completos, ya que mantiene un alto poder predictivo. Dentro del programa SMART-PLS se pretende realizar también la técnica Hierarchical Component Models (HCM), para analizar las dimensiones propuestas para la inseguridad laboral. Según Hair et al., (2018) el emplear HCM, permite a los

investigadores reducir el número de relaciones en el modelo estructural, lo que hace que el modelo de ruta de PLS sea más certero y fácil de comprender. Para emplear esta técnica se emplea el enfoque de indicadores repetidos para constructos de segundo orden que en caso de este estudio es la variable inseguridad laboral (Ringle et al., 2012). Esto permitirá poder observar cuáles de las dimensiones afectan más la inseguridad laboral dentro de los cambios del nuevo orden jurídico. Para apoyar o rechazar las hipótesis se utilizará indicador Bootstrapping. Esta prueba refleja el nivel de impacto entre las rutas del modelo estructural y su apoyo o rechazo estará sustentado por un valor $t > 1.960$.

Para analizar los factores micro por sus variables demográficas se pretende emplear técnica PLS-MGA dentro del programa SMART-PLS. La prueba multigrupo es un enfoque no paramétrico el cual analiza la estimación de los datos de *bootstrapping* de un grupo con todas las demás estimaciones de *bootstrapping* del mismo parámetro en el otro grupo. Según Hair et al., (2018) a diferencias de otros programas PLS-MGA permite analizar más de dos grupos simultáneamente. Este se debe a que PLS-MGA realiza una gran cantidad de comparaciones a través de las estimaciones de *bootstrapping*. Al final se analizará dentro del modelo estructural las relaciones entre el modelo para proveer apoyo adicional a los resultados (Hair et al., 2016).

1.4 Delimitación del estudio

El estudio delimitó las dimensiones de los factores de inseguridad laboral a los de justicia organizacional, apoyo organizacional y empleabilidad. Indican que la variable, justicia organizacional se analiza por tres factores de justicia distributiva, justicia procedimental y justicia relacional (Vega-Hidalgo, 2013). Por otro lado, la variable empleabilidad contempla otro grupo de tres dimensiones compuesta por identidad profesional, adaptabilidad y capital social (Fugate et al., 2004). El poder delimitar este grupo de variables permite el desarrollo de un instrumento de investigación más específico, ya que son las variables más significativas en el estudio de la inseguridad laboral.

1.5 Limitaciones del estudio

De las limitaciones iniciales del estudio se encuentra la identificaci3n de estudios pertinentes que aborden el estudio de la seguridad laboral y productividad por cambios en una legislaci3n laboral. En segundo lugar, se encuentra el factor tiempo provisto por empleador para completar el proceso de disertaci3n lo que requiere por parte del investigador establecer un calendario estricto para cumplir con los requerimientos y poder completar el proyecto a tiempo.

1.6 Lista de términos

Los términos relevantes para este estudio se encuentran:

1. Justicia organizacional - estudio jurídico de las percepciones de una persona sobre en la forma que se diferencian los procesos por los cuales se determinan los salarios y la forma que perciben la equidad como resultado de esos procesos (Greenberg,1987).
2. Justicia procedimental- percepci3n de la justicia y equidad en las políticas, normas y procedimientos en las que se fundamentan las decisiones que se toman en relaci3n con los trabajadores, tanto en lo referente al trabajo (divisi3n del trabajo, carga de trabajo) como en lo relativo a las prestaciones y resultados (incrementos de sueldo, ascensos, promociones, etcétera) (Vega-Hidalgo,2013 p.104)
3. Justicia distributiva - percepci3n de justicia y equidad en las distribuciones (decisiones, asignaciones) otorgadas a los trabajadores, incluyendo la distribuci3n del trabajo (carga de trabajo, obligaciones, responsabilidades, etcétera) y la distribuci3n de prestaciones, beneficios y resultados (premios, recompensas, bonos, sanciones, castigos, etcétera)". (Vega-Hidalgo, 2013 p.104).
4. Justicia relacional- percepci3n de la justicia, equidad, consideraci3n, honestidad y calidad en el trato y la comunicaci3n que reciben los

trabajadores por parte de sus superiores o autoridades de la organización”.
(Vega-Hidalgo, p.104)

5. Apoyo organizacional- analiza las percepciones de un empleado respecto a si la organización valora sus contribuciones y confían que van a ser tratados justamente al margen de la ley (Eisenberg, Fasolo y Davis-Lamastro, 1990).
6. Empleabilidad laboral- grupo de capacidades y talentos de una persona que hacen que esté apto para conseguir y mantener un trabajo (Gamboa et al., 2007).
7. Identidad profesional- se refiere a las aspiraciones personales, metas, temores etc (Fugate et al., 2004)
8. Adaptabilidad- se refiere a la disposición al cambio de la persona (Fugate et al., 2004)
9. Capital social - es el uso de la red de colaboradores y la forma que el individuo identifica oportunidades futuras (Fugate et al., 2004)
10. Productividad- observado desde la perspectiva personal se relacionan a factores ligados a la organización y hechos del entorno el cual un individuo puede experimentar una sensación subjetiva que puede amenazar con respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo (Mancini, F. 2006).

1.7 Conclusión

En este capítulo se discutió los antecedentes que apoyan el estudio en cómo los cambios en una legislación laboral pueden incidir en la inseguridad laboral.

Capítulo II- Revisión de Literatura

En este capítulo se establecen los antecedentes de la literatura que brindaran apoyo al estudio de cómo impacta el cambio de una legislación laboral en nivel de inseguridad laboral de los trabajadores de Puerto Rico. En él se discute un trasfondo del derecho, el derecho laboral y la teoría que apoya este estudio. Las otras secciones están compuestas por la discusión de las variables de interés y se presenta que establecen los estudios previos.

2.0 Teoría de Derecho Laboral

El estudio del derecho laboral tiene sus orígenes en Europa durante movimientos de protesta durante la revolución industrial en donde ideólogos socialistas proporcionaron el sustrato intelectual para que el movimiento laboral. Las bases del derecho del trabajo, es un resultado de la acción social para hacer frente al poder económico y político de los grandes intereses industriales (Spector, 2009; Blanch-Ribas 2013). Blanch-Ribas (2013) detalla que la legislación laboral hace referencia a la promulgación de leyes normativas y en sus inicios las relaciones de trabajo sólo se componen de normas estatales, de leyes y de reglamentos.

Blanch-Ribas (2013 p.274) detalla que la promulgación del derecho laboral presento diferencias en la promulgación de las leyes a través de los países que mantenían un ordenamiento de derecho civil y el derecho civil:

1. Derecho Civil

- a. Se estableció códigos civiles mediante una relación laboral a través de un modelo de la *locatio conductio*.
- b. Los códigos contemplaban la relación laboral como una *locatio conductio operis faciendi* y no se observaba como un contrato autónomo del trabajo.

2. Derecho Común

- a. El contrato de servicio no se produce hasta la revolución industrial.
- b. A mediados del siglo XIX, los tribunales establecen el contrato de servicio.

- c. Se implementa el intercambio libremente negociado entre el patrono y el empleado.
- d. El modelo de contrato limita los derechos entre el empleador y empleado en donde el de mayor poder económico tiene la facultad de dictar los términos del contrato.
- e. El modelo de contrato brinda origen a la negociación colectiva y la legislación laboral.

Las bases del derecho del trabajo, es un resultado de la acción social para hacer frente al poder económico y político de los grandes intereses industriales (Abendroth, 1972). En el derecho laboral a través de la legislación laboral y la negociación colectiva evoluciona a un marco legal del *locatio conductio* del derecho civil y el contrato servicio del *common law* (Blanch- Ribas, 2013). No obstante, el estudio científico de la teoría del derecho laboral trae a los autores seminales como Staughton (1981) en donde postula que el derecho laboral representa falsos ideales y normas que emergen de la política liberal. Según Staughton la doctrina del derecho laboral debe hacer, decir y garantizar los derechos de las personas. Staughton detalla en su postulado que el derecho laboral no protege estos estatutos que promulga y se es se aísla de los postulados de la teoría de la política liberal. No obstante, Klare (1981) debate un sentido opuesto en donde establece que el derecho laboral en la práctica se observa como un sesgo conservador a través de una la ideología pluralista. Klare detalla que la ley laboral busca implementar normas basado en condiciones modernas, pero que su fallo se centra en no adaptar un derecho que sea coherente para las partes de interés.

Más adelante Spector (2009) define el derecho laboral como un complejo conjunto de restricciones a la libertad de contratos en los mercados laborales. Este autor sitúa a Farnam como el precursor que delinea el derecho laboral en tres tipos de legislación:

- 1. Legislación Laboral Protectora
 - a. Este tipo de legislación aborda toda regulación obligatoria, como las leyes sobre el trabajo infantil, duración máxima de la jornada laboral y

las leyes sobre la salud y la seguridad laboral, acoso sexual y la no discriminación en el proceso de selección (Spector, 2009).

2. Legislación Distributiva

- a. Este tipo de legislación aborda las condiciones de intercambio como el pago obligatorio en moneda legal, las leyes de salario mínimo, salarios, jubilación y compensación por despido injustificado (Spector, 2009).

3. Legislación Permisiva

- a. Facilita la creación de instituciones para la acción concertada de los trabajadores y la negociación colectiva y el arbitraje laboral.

Hyde, (2006) explica que el derecho laboral debe analizar las técnicas y prácticas los problemas de la acción colectiva. En donde la teoría del derecho laboral postula el estudio de las reformas legislativas del derecho laboral en cómo su significado es observado por factores simbólicos y culturales a través de las fuerzas sociales que condujeron su promulgación (Hyde, 1990).

2.1 Trasfondo del Derecho en Puerto Rico

Actualmente en el mundo imperan dos grandes sistemas de derecho, uno que proviene de la Roma Antigua, el Derecho Civil Romano; y otro proviene de Inglaterra, el Derecho Común. El sistema civilista europeo tiene como norte la ley escrita para impartir la justicia; mientras en el sistema común se basa en el principio del precedente para resolver controversias no legisladas. La historia de Puerto Rico indica que ambos sistemas han influenciado en su vida jurídica. Puerto Rico nunca ha sido un país soberano, sus poderes han sido subordinados a diferentes metrópolis. Primero bajo el dominio de España, quien introduce el sistema de derecho civil romano. Y luego, bajo el dominio de los Estados Unidos que introduce el sistema común. Gutiérrez (2013) detalla que en Puerto Rico se rige por ambos sistemas del derecho. Según el autor el derecho civil en Puerto Rico su historia tiene sus orígenes desde la colonización de España y “Common law”, luego de la guerra hispanoamericana en donde Puerto Rico pasa a ser una colonia de los

Estados Unidos. Es así como en Puerto Rico existente dos sistemas de derecho y gobierno. Gutiérrez explica que su legislación, en cuanto a soberanía, Puerto Rico contempla como un derecho mixto.

2.2 Derecho civil vs Derecho común

El Derecho común nace como una integración del derecho Romano, Canónico y feudal-lombardo en donde sustenta que puede ser aplicado en todo tipo de casos en el que se basa en precedentes judiciales (Menéndez- Mato, 2012). Por otro lado, el Derecho civil se basa en un conjunto muy detallado de leyes organizadas en códigos el cual regula la propiedad, derechos reales, los contratos, estado civil de las personas etc. (Piano et al., 2017). Puerto Rico posee varias fuentes de derecho. Primero, la más importante fuente del derecho en Puerto Rico es la Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica. Segundo, los tratados internacionales firmados por los Estados Unidos de Norteamérica es otra de las fuentes de derecho. Tercero y cuarto, en la jerarquía de las fuentes de derechos en Puerto Rico están todas las leyes y reglamentos del Congreso de los Estados Unidos. Gutiérrez (2013) detalla la importancia de distinguir si las leyes del Congreso de Estados Unidos, puede referirse al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en el ámbito de actuación. Ahora si estas leyes del Congreso no tocan a Puerto Rico, entonces éstas se omiten. Por tanto, es importante comprender que las relaciones políticas, jurídicas, económicas, etc. entre Puerto Rico y Estados Unidos son tan particulares debido a que existe un sistema donde están estos dos gobiernos; uno centralizado de jurisdicción limitada, y otro local de jurisdicción general.

Continuando la jerarquía de las fuentes de derecho, quinto, la “La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. Sexto se encuentran las leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Séptimo, están los reglamentos de las agencias administrativas del poder ejecutivo, y octavo, luego están las ordenanzas municipales. Recordando que la jurisprudencia, que son las decisiones de los Tribunales Supremos (federal y estatal), tienen fuerza de ley en

Puerto Rico. Y de manera persuasiva los principios generales del derecho, la equidad y al final están los usos y costumbres reconocidos. Millet, (2014) detalla que el caso de Puerto Rico es singular al establecer un derecho único en el mundo, el cual representa de gran interés para estudiosos del Derecho, ya que esta combina lo mejor del derecho civil y "common law". Entonces las diferencias entre el derecho público y privado también tendrán sus características particulares.

2.2.1 Derecho público vs Derecho privado

El Derecho tiene dos principales ramas, las podemos catalogar como derecho público y derecho privado. Guzmán-Brito (2015) define el derecho público como una primera acepción, para aquel generado por los órganos públicos mediante actos políticos y administrativos, y principalmente a través de las leyes (públicas), para regular la esfera de asuntos públicos, es decir, de la sociedad y de su organización de poder, que ahora es el Estado. Según el autor el Estado por su naturaleza puede organizarse a sí mismo, ya que la ley es un acto del Estado; y por el conocimiento a que se destina, es decir por su publicidad, ya que todos pueden enterarse del contenido de esas leyes. Por otro lado, el derecho privado, se formulan los particulares mediante su actividad negocial para estatuir en la esfera de sus asuntos peculiares, vale decir, de las cosas que se encuentran a su disposición y de los servicios que son capaces de prestar. De un modo más completo, se ha dicho que el derecho público es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado y demás entes públicos, y sus relaciones entre sí, o con particulares. Por su parte, el derecho privado, es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre particulares o aquellas en que, aunque intervengan entre públicos, lo hagan como particulares (Albaladejo, 1972).

No obstante, las particularidades entre el derecho público los puertorriqueños reciben un trato desigual a nivel político, económico y social por parte de los Estados Unidos. Por ejemplo, los residentes en Puerto Rico no tienen derecho a votar por el presidente y existe desigualdad económica, en ayudas gubernamentales (Marrero-Centeno, 2019). Por otro lado, un estudio refleja cómo leyes marítimas de

cabotaje implican costos más altos para Puerto Rico en comparación con todo Estados Unidos (Cruz, Ortiz, Dones, & Ortiz, 2014). Con el paso del tiempo Puerto Rico ha estado sumergido en una crisis política-económica a consecuencia de las políticas neoliberales laborales implantadas por los gobernantes. Las políticas neoliberales se caracterizan por la implantación de cambios laborales en empresas privadas y organizaciones gubernamentales. El neoliberalismo limita la intervención del Estado en asuntos sociales y económicos al cederlos a entidades privadas. El neoliberalismo se caracteriza por la individualización de los servicios, y sus políticas se destacan por la disciplina fiscal, la austeridad, la inversión y la privatización. Estas políticas de austeridad han traído como resultado la reducción de personal, bajos salarios y la privatización de los servicios públicos, entre otros, a consecuencia de implementación de nuevas leyes laborales (Kalleberg, & Hewison, 2013).

2.3 Crisis económica & Derecho laboral en Puerto Rico

Puerto Rico ha estado atravesando por más de diez años una crisis económica la que ha traído como resultado la desestabilización de la macroeconomía el cual ha tenido un impacto directo en los ciudadanos estadounidenses de Puerto Rico (Gluzmann et al., 2018). En este contexto de la crisis de Puerto Rico se han implantado leyes con cambios laborales profundos. Estas leyes, están sustentadas por una política de austeridad fiscal para atender una deuda de miles de millones de dólares, que ha traído como resultado recrudecer la precariedad laboral. En específico, destacamos la Ley 7 de 2009, conocida como la “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo el Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico” (Ley 7, 2009). Esta ley trajo como resultado un despido masivo de empleados gubernamentales y un proceso de restructuración del poder ejecutivo de Puerto Rico. Este es seguido por la Ley 66, o “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” (Ley 66, 2014). El cual se implementó

la reducción de los beneficios para los empleados públicos y una paralización de todos los convenios colectivos para esta fecha (Cortés-Chico, 2015).

El problema de la crisis económica a consecuencia de la deuda pública de Puerto Rico trajo como resultado la intervención del Decimocuarto Congreso de Estados Unidos de América con la creación “*Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act*” conocido como Ley Promesa, S. 2328 (2016) en donde establece una Junta de Control Fiscal como un organismo para la supervisión de las finanzas del Gobierno de Puerto Rico. Esta Junta tiene el poder de tomar decisiones unilaterales acerca del uso de los recursos económicos del Gobierno de Puerto Rico. Díaz-Sánchez (2017) resume que la ley Promesa trastoca la concepción del Gobierno de Puerto Rico y sus facultades en las tres ramas de gobierno. El autor resume que la Junta de Control Fiscal confiere la última palabra en cuanto al presupuesto y plan fiscal para Puerto Rico. El autor detalla los siguientes aspectos de interés:

1. El Congreso de Estados Unidos tiene la última palabra en temas de Puerto Rico, basado en el caso *Commonwealth of Puerto Rico v. Sánchez Valle*.
2. La sección 204(a) obliga al Gobernador a que envíe en un término de siete días todas las leyes aprobadas por la legislatura.
3. La Junta de Control fiscal tiene el poder de dejar sin efecto cualquier ley que entiendan que afecten el plan fiscal.
4. La Junta puede reglamentar la concesión de contratos.
5. Le permite revisar las órdenes ejecutivas y reglamentos entre otros.

Una de las medidas avaladas por la Junta de Control Fiscal con el fin de estimular la economía y la generación de empleos fue cuando el Gobierno local implantó la Ley 4 de Transformación y Flexibilidad Laboral, P. de la C. 453 (2017). Previo a la implementación del nueva Legislación en Puerto Rico no existía una legislación bajo un código laboral. Por el contrario, el orden jurídico estaba compuesto por un compendio de leyes en la que se destaca:

1. Las implicaciones y penalidades del pago extra en la ley Num 379 de 1948.
2. Periodo para tomar alimentos en la ley Num. 379 de 1948.

3. Las implicaciones de la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995 (flexitime).
4. La Ley núm. 1 de 1989 (ley de cierre y sus enmiendas).
5. La Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) de 1938.
6. La ley 180 de 1998. La ley 3 de 1942 conocida como Ley de Madres Obreras.
7. La ley 139 del 26 de junio de 1968 (conocida como SINOT) sobre la licencia de maternidad.
8. La ley Num 427 de 2000 para el Periodo de lactancia y sus enmiendas.
9. La definición de despido justificado de acuerdo con la ley 80 de 1976.

Es así como la administración del Gobierno de Puerto Rico justifica la solicitud a la Junta de Control Fiscal en crear una política pública dirigida a convertir a Puerto Rico en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo. El nuevo orden jurídico se fundamentó en fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas. El Gobierno de Puerto Rico estableció que algunos aspectos de nuestra legislación anterior afectan adversamente el alcance de dichos objetivos; crean obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados pacten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos. Los cambios significativos que contiene Ley 4 de Transformación y Flexibilidad Laboral, P. de la C. 453 (2017) detalla:

1. La Ley es aplicable para el sector privado.
2. Las enmiendas de esta legislación aplican a personas empleadas de nueva contratación. Aquellas personas que ya están trabajando bajo no se afectan mientras estén en el mismo trabajo, con el mismo contrato que ya tienen. Sin embargo, si se queda sin trabajo y regresa a este mismo u otro empleo más adelante, si le aplicarán estos cambios.
3. Se extiende el tiempo probatorio de tres (3) meses a nueve (9) meses para personas empleadas nuevas. Si son ejecutivas, son doce (12) meses de probatoria.

4. Los empleados parciales que trabajen menos de siete horas y media (7.5 hrs). Tendrán treinta (30) minutos de periodo de lactancia por cada cuatro (4) horas de trabajo.
5. El derecho a la licencia por vacaciones, todo empleado tendrá que trabajar ciento treinta (130) horas o más al mes. Eso es un promedio de treinta y dos puntos cinco (32.5) horas a la semana.
6. Durante el primer año de trabajo las personas acumularán mediodía (1/2 día) por vacaciones al mes, para un total de 6 días de vacaciones al año.
7. Del primer año y un día, al quinto año de trabajo: tres cuartas partes del día (3/4 del día) al mes (total de 9 días al año). Del quinto año y un día, al año quince de trabajo: un (1) día al mes (total de 12 días al año). Después de los quince años y un día de trabajo: un (1) día y un cuarto de mes (1/4 al mes) (total de 15 días al año).
8. El derecho a la licencia por enfermedad, los empleados tendrán que trabajar ciento treinta (130) horas o más al mes y acumularán hasta 12 días de enfermedad anualmente.
9. Los empleados podrían optar voluntariamente por trabajar jornadas de 10 horas máximo (en lugar de 8) a 4 días a la semana.
10. El pago por tiempo extra se aplicará si se trabajan más de 40 horas a la semana. Por el que debe existir al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos de trabajo. El pago por horas extras será a tiempo y medio.
11. Para cualificar para bono de navidad deberán trabajar 1,350 horas durante el año y obtendrán un bono igual al 2% del salario, hasta \$600. Si el patrono tiene 20 empleados o menos, se usará el mismo cálculo de horas, y el máximo del bono serán \$300. Bajo esta ley, el bono será la mitad para aquellas personas empleadas elegibles, en su primer año de servicio.
12. Se mantiene la norma de despido injustificado. Si un patrono despide a un empleado sin justa causa, está obligado a pagar indemnización. No obstante, se limitó la cantidad de la indemnización para que no sea más al equivalente de 9 meses de salario, sin importar el tiempo que el empleado este en el empleo.

13. Se elimina la Ley de cierre, excepto en la denominada Semana Santa, donde se mantiene el Viernes Santo y el Domingo de Pascuas.
14. Los patronos tienen la responsabilidad proveer acomodo razonablemente para las prácticas religiosas.
15. El empleado tendrá hasta 1 año para realizar reclamaciones de salario ante el Tribunal, el Departamento del Trabajo u otros mecanismos.

2.4 Panorama Laboral de Puerto Rico

Almestica (2018) nos indica que desde el 2006 Puerto Rico ha estado sumido en una prolongada recesión económica que ha limitado el avance en la reducción de la pobreza. De acuerdo con los datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (2016), del 2006 al 2012, la cantidad de personas empleadas experimentó una reducción de 18%. Este cambio se refleja en un aumento en el por ciento de hogares con jefes desempleados que están bajo niveles pobreza. Según el Instituto de Estadística de Puerto Rico (2020) estos datos están cambiando en donde se observa una reducción gradual de desempleo de Puerto Rico e incluso luego de la implementación de Ley 4 de Transformación y Flexibilidad Laboral, P. de la C. 453 2017, se observa una reducción gradual del desempleo de Puerto Rico (Figura 2.0).

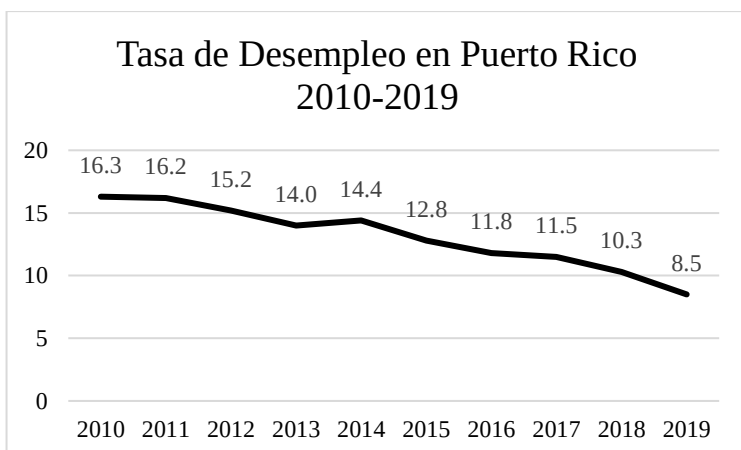


Figura 2.0 Tasa de Desempleo de Puerto Rico 2010-2019. Fuente: Creación Propia con datos de Instituto de Estadística de Puerto Rico (2020)

Aunque los niveles de desempleo se ha visto una mejoría, crea la interrogante si estos datos son resultado de la nueva Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Esta interrogante se puede apoyar ya al hecho que, en Puerto Rico, la crisis económica ha traído como resultado la migración de profesionales en masa a los Estados Unidos. Los datos del Instituto de Estadísticas (2020) detallados en la figura 2.0 apoyan este hecho en donde se observa una reducción significativa de la fuerza laboral empleada en Puerto Rico.

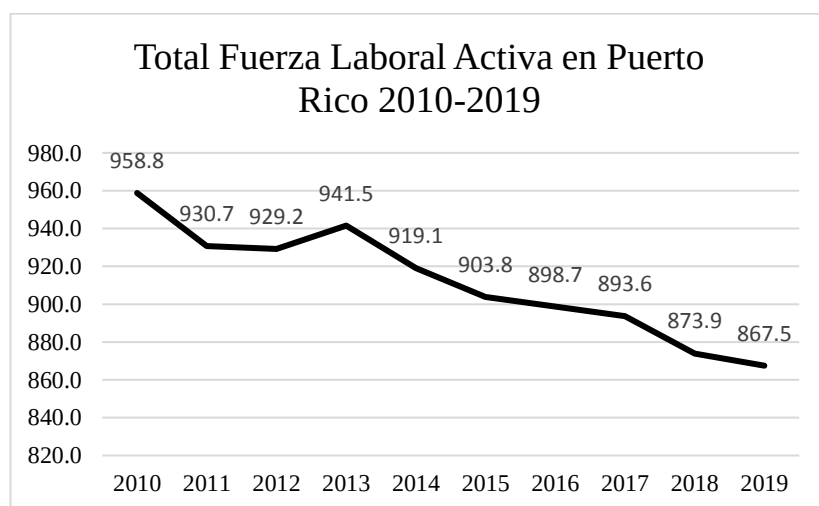


Figura 3.0 Total de Fuerza Laboral Activa en Puerto Rico 2010-2019. Fuente: Creación Propia con datos de Instituto de Estadística de Puerto Rico (2020)

Estos datos reflejan como el Capital Humano representa una fuerza importante para el crecimiento económico y el nivel que inseguridad que este genera es un factor relevante que merece atención. Es así como la teoría económica de capital humano provee una base importante que permite proveer respuestas.

2.5 Teoría de capital humano

La teoría del económica del capital humano (TCH) comienza con los trabajos seminales de Schultz (1960), en donde sugiere que los individuos y la sociedad deben tener beneficios económicos a través de la inversión en las personas. Según el teórico el estudio de capital humano se fundamenta en dos aspectos relevantes. En primer lugar, el capital el cual se relaciona con tipos de gastos y la creación de

acciones productivas que brinden un servicio futuro. En segundo lugar, la asignación del tiempo que se relaciona al espacio que se lleve realizando tareas específicas no comerciales (Schultz, 1972). Mas adelante Becker (1975, 2009) profundiza en los postulados de Schultz en donde establece que la teoría de capital humano considera la educación de un individuo como la inversión para aumentar la productividad e ingresos.

Otros autores como Blaug (1976) debaten que no solo está la educación ya que, el capital humano se observa desde la perspectiva del individuo y éste no puede evolucionar si no se establecen criterios formales a través de la acción del gobierno. Se explica la consideración de otros factores como la salud del trabajador como un determinante de productividad en donde introduce la importancia de las prestaciones laborales (Lewis, 1980). Entonces no solo se establece la educación, sino que existen otros actores que pueden afectar la productividad del empleado que genere efectos adversos dentro de una organización. Los postulados seminales establecen que TCH incide directamente en la productividad. La evolución de la teoría ha dado nuevas definiciones a estudio, en donde lo establecen todas las competencias y destrezas del personal trae ventajas competitivas a una empresa, más allá de su estructura y procesos productivos (Fernández et al., 2006; Choo, et al., 2010; Fernández et al. 2018; Cruz et al., 2018). Kato & Honjo, (2015) detalla que el estudio de la teoría se puede observar en dos perspectivas. En primer lugar, está la perspectiva general, que se fundamenta en los postulados seminales que analiza el conocimiento del trabajador para ejecutar una tarea. En segundo lugar, está el enfoque específico. El enfoque específico se concentra en analizar las capacidades que tiene un empleado para ejecutar una tarea y cómo este incide en su productividad. En este sentido se observa cómo el capital humano como una inversión organizacional. Es así como en esta disertación la teoría de capital humano desde la perspectiva específica permite proveer respuestas al estudio en cómo los cambios en una legislación laboral inciden en la inseguridad laboral.

El enfoque específico se explica, ya que dentro del estudio del capital humano contempla el análisis de capital emocional, ya que aquí se observan las destrezas de entusiasmo, perseverancia, motivación del personal (Fernández et al.,

2018). Pava-Ripoll (2017) define el capital emocional como una experiencia subjetiva que ocurre ante un acontecimiento y puede ser observado con la experiencia social. Es importante detallar que el estudio de la inseguridad laboral dentro del capital humano refleja un riesgo psicosocial que puede presentar problemas importantes en la productividad (Probst et al. 2017). Los estudios reflejan que la inseguridad laboral genera efectos negativos en el capital humano, explicado por el capital emocional (Cizreliogullari et al. 2020). Incluso los efectos del capital emocional producen un decrecimiento en su nivel de productividad, a consecuencia del agotamiento emocional (Zhang et al. 2020).

Otros estudios del capital humano y la inseguridad laboral han identificado que las condiciones laborales están relacionadas, pero puede mostrar diferentes tipos de inseguridad (Blau et al. 2004). Otro estudio identificó que la empleabilidad puede ser un medio para asegurar la posición de un trabajador en el mercado laboral, más que un medio para hacer frente a la inseguridad laboral (Cuyper et al. 2008). Otros estudios destacan que la inseguridad laboral del capital humano tiene efectos directos e indirectos en sus emociones y su comportamiento ya que, est relacionado a las percepciones de justicia organizacional (Reisel et al. 2014; Ruiz-Palomino, 2020) y apoyo organizacional (Haar, J., & Brougham, 2020). Ruiz-Palomino (2020) detalla que las mujeres reducen su inseguridad laboral cuando perciben justicia organizacional en su dimensión justicia interpersonal hacia pares externos, y el personal interno masculino. De igual forma identificó que reduce la inseguridad laboral al percibirse a sí mismo como receptor de actos de justicia procesal. Haar & Brougham, (2020) detalla el apoyo organización es clave para amortiguar los efectos de la alta inseguridad laboral. Según este estudio la inseguridad laboral está fuertemente relacionado con la ansiedad y la depresión, pero negativamente relacionado con el clima de apoyo organizacional. No obstante, los estudios consultados no ofrecen estudios previos que lo analicen desde la perspectiva de un cambio en una legislación laboral.

Los estudios del capital humano y su impacto en la productividad en la literatura académica bajo diferentes enfoques y singularidad en variables de estudio concluyen que TCH tiene impactos en la productividad (Bartel et al., 2014; Uddin et

al., 2020; Holborow (2018); Herrendorf & Schoellman, 2018). La teoría supone que las personas buscan maximizar sus propios intereses económicos invirtiendo en educación y capacitación con el fin de obtener un mejor rendimiento económico. Como consecuencia ante una más alta capacitación deberá tener como resultado salarios más altos (Tan, 2014).

Marginson (2019) establece que una limitación del estudio de capital humano es cuando surge una ley fija o permanente incide en la productividad, por lo que requiere investigación. Tan, (2014) detalla que obstáculos en leyes y acciones gubernamentales inciden en el rendimiento y la forma que los individuos maximizan sus propios intereses económicos. Este se explica ya que las legislaciones laborales como licencias, salario justo etc., apoya la gestión de capital humano. Su importancia está en las necesidades de los trabajadores por lo que el rol del Estado es reconocerlo como una necesidad central de toda sociedad (Bowles & Gintis, 2014). Por lo tanto, una legislación laboral puede tener implicaciones en el capital humano, ya que puede producir migración y la búsqueda de empleo (Epstein, 1983), pero también puede aumentar la inversión de capital, logrando eficiencias para las organizaciones (Cubitt & Heap, 1999). Por lo tanto, un cambio en una legislación laboral que sea percibida como injusta, puede producir sentimientos de inseguridad laboral, lo que puede así afectar la productividad del empleado.

2.6 Construcción teórica de la inseguridad laboral

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT), (2020) establece que en el entorno laboral y su protección legal se relaciona con los alcances que tiene una regulación legal. OIT explica estas relaciones que se sustentan ya el gobierno y la empresa debe aplicar normas que permitan la protección del empleo. No obstante, ciertos empleos y dependiendo de cada país, pueden que no estén cubiertos por regulaciones específicas. Un aspecto que resalta a OIT es que en muchos países han avanzado al establecer reformas vanguardistas para la protección en el empleo. No obstante, este parece no ser el caso de Puerto Rico. La nueva Ley 4-2017, bajo el nombre de Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico (Ley 4-

2017), ha traído a la discusión pública serios cambios y retrocesos en los derechos de los trabajadores. Por otra parte, también está la crisis económica de Puerto Rico que se pudiese decir que ha traído consigo un ambiente de inseguridad laboral alto.

A inicios de 1950 el tema de la inseguridad laboral no era un tpico de interés para la comunidad científica. Se esperaba que los trabajadores tuvieran carreas organizativas en donde la gestión de los recursos humanos proporcionará programas debidamente configurados. No obstante, este hecho fue cambiando al observar las industrias cíclicas en donde el empleo se comenzó a observar como un contrato más psicológico, lo que propició la dependencia laboral según las necesidades individuales del capital humano (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

El estudio de la inseguridad laboral inicia con los trabajos seminales de Vroom (1964) en donde lo definió como el grado en que un empleado experimenta un efecto negativo con relación a su orientación hacia su trabajo. Mas adelante Greenhalgh y Rosenblatt (1984) establecieron que la construcción teórica de la inseguridad laboral tenía serias limitaciones, ya que este solo se analizaba como un constructo unidimensional. Estos autores seminales establecen que la construcción teórica de la inseguridad laboral actúa diversidad de factores, por lo que no es una variable unidimensional, por el contrario, es un constructo multidimensional. Ashford et al., (1989) resume cada una de las dimensiones propuestas por Greenhalgh y Rosenblatt en:

- severidad de la amenaza – se analiza la amenaza percibida de la continuidad de empleo del capital humano;
- importancia percibida - se analiza las características individuales del capital humano;
- amenaza percibida –se analiza como un evento puede afectar al capital humano;
- importancia atribuida – analiza el grado que el potencial del evento afecta al capital humano;

- la impotencia –analiza la forma que el capital humano aborda el problema.

Más adelante Jacobson (1987, 1991) define la inseguridad laboral como un fenómeno de percepción individual en donde la construcción teórica debe ser observada a través de evaluaciones subjetivas ante la amenaza potencial para la continuidad de su trabajo. Según Jacobson (1987, 1991) la teoría se construye por factores cognitivos que están asociados a las preocupaciones del trabajador y el afectivo que analiza la percepción a la posible pérdida de empleo. Shoss (2017) debate que el estudio de la inseguridad laboral se ha suscitado la carencia de variables predictoras de riesgo que no han sido abordadas correctamente. Según este autor se debe analizar variables como la productividad, empleabilidad, factores organizacionales entre otras proveen una base explicativa fuerte en cómo se manifiesta la inseguridad laboral.

Los argumentos de Shoss (2017) lo llevó a plantear una nueva conceptualización de la inseguridad laboral y una nueva definición de estudio. El autor define la seguridad laboral como el grado que un individuo percibe una amenaza en su lugar de empleo según sus características personales. Este autor aclara que la inseguridad laboral se observa como un fenómeno perceptual orientado hacia un futuro incierto, y que puede referirse a la pérdida potencial del trabajo. Según avanza la conceptualización del estudio de la inseguridad laboral, los estudios detallan que se deben considerar factores del macro entrono, como la económica y la legislación laboral (Klandermans et al. 2010; Anderson & Pontusson, 2007; Shoss, 2017). Incluso según el modelo para la agenda de la investigación propuesta por Shoss, (2017) apoya la necesidad de estudios que considere la legislación como una variable de interés.

Al profundizar en la literatura los estudios sobre el impacto de un cambio en legislación inseguridad laboral no se ofrecen delineaciones claras. Algunos estudios resaltan que ciertas legislaciones pueden afectar los niveles de empleabilidad (Gimpelson et al., 2010; Yu 2012). Otros estudios detallan que una legislación puede tener efectos en la satisfacción laboral percibida según si el empleo es temporero o permanente (Voßemer 2017; Karabchuk & Soboleva (2019). Incluso

un estudio concluyó que una legislación puede tener consecuencias en aumentar el trabajo temporero y restringir la contratación de forma permanente (Barbieri y Cutuli 2016). Por lo que un cambio en legislación laboral puede tener diferentes efectos en los trabajadores según factores situacionales objeto de estudio (Dawson et al. 2017). No obstante, los estudios de inseguridad laboral y su relación con la legislación laboral son limitados y la literatura no ofrece delineaciones claras sobre sus efectos en la inseguridad laboral.

No obstante, la literatura detalla que el estudio de la inseguridad laboral los investigadores deben analizar tanto las características individuales (Jacobson 1987, 1991, Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, 2010), como los factores macro ambientales (Greenhalgh y Rosenblatt 1984, Klandermans et al. 2010; Anderson & Pontusson, 2007; Shoss, 2017). Estos dos factores se resumen en el análisis micro y macro de la inseguridad laboral (Erlinghagen 2007; Vander Elst et al., 2014; Greenhalgh y Rosenblatt 1984, McDonough 2000).

2.6.1 Inseguridad laboral nivel micro

El estudio a nivel micro de la inseguridad laboral analiza todo tipo de factor individual de la persona, entendiéndose como la edad, nivel de ingresos, composición familiar, tipo de empleo y educación. Estos factores micro pueden tener una influencia tanto positiva como negativa, ya que, inciden en las actuaciones de la persona y los sentimientos que la inseguridad laboral puede generar (Erlinghagen 2007). Landsbergis et al. (2012) identificó que personas con menor nivel socioeconómico percibirán más inseguridad laboral que personas con un nivel socioeconómico alto. Mas adelante Keim et al., (2014) detalla que los grupos más jóvenes experimentan menos inseguridad laboral, pero que a su vez otros factores demográficos como la educación estará moderado por las tasas de desempleo del país. Los factores micro son relevantes, ya que, la inseguridad laboral genera estresores que afectan negativamente los niveles de productividad (Probst, 2008; Cheng & Chan, 2008). No obstante, los factores externos como la legislación laboral y económica permiten otra base explicativa en la forma que las personas experimentan la inseguridad laboral (Erlinghagen 2007; McDonough 2000; Anderson & Pontusson, 2007).

2.6.2 Inseguridad Laboral a nivel macro

Erlinghagen (2007) explica que a nivel macro las variables más significativas que explican la inseguridad laboral están la legislación laboral e incertidumbre económica. El autor destaca que a nivel macro se puede analizar cómo las leyes que vayan en decrecimiento de los trabajadores inciden en la forma que el patrono implementa la legislación. Estudios han identificado desregulación de leyes laborales que favorecen la dotación temporal de personal tiene como resultado más empleo temporero (Landsbergis et al., 2012; Balz, 2017, Noelke 2015) y produciendo mayor inseguridad laboral afectado así la productividad del empleado (Kuroki, 2012). En un sentido opuesto otro estudio no encontró una relación entre la legislación laboral de leyes de protección y la inseguridad laboral. No obstante, destaca la necesidad del uso de medidas activas y pasivas para reducir la inseguridad laboral a través de los efectos negativos que pueda propiciar una legislación (Berglund, 2015). Barbieri & Cutuli (2015) y Noelke (2015) idéntica que las modificaciones a las leyes laborales de forma pasiva, activa y desequilibrada tendrá un efecto negativo en la productividad por los efectos que produce la inseguridad laboral en las personas. No obstante, la situación económica de un país y su legislación laboral son factores que inciden en la forma que las personas perciben la inseguridad laboral (Balz, 2017). Otros estudios consultados establecen que, en medio de una crisis económica, los gobiernos optan por establecer reformas laborales para favorecer a las empresas como respuesta a una crisis. Estos cambios en el entorno externo buscan que las organizaciones tengan oportunidades y economías de escala para así preservar empleos (Schneider, 2019; Anderson, 2003; Harvey, 2013; Karoly & Klerman, 1994; Robertson, 2000).

2.7 Multidimensionalidad de la inseguridad laboral

Los estudios consultados detallan que tanto a nivel micro y macro provee una base explicativa a los efectos que produce la inseguridad laboral. McDonough, (2000) explica que también el estudio de la inseguridad laboral se puede analizar

desde la perspectiva específica. El autor destaca que este tipo de enfoque se estudia una situación o hecho específico. Sora et al., (2014) explica que analizar las características individuales ante un hecho o vivencia que produzca inseguridad laboral es poco analizada. Estos autores también destacan un vacío en la literatura académica en analizar ante un evento los factores determinantes que conforman la inseguridad laboral. Esta escasez de estudios sostiene que la literatura se ha concentrado más en analizar las consecuencias que genera la inseguridad laboral.

Previamente establecimos que la inseguridad laboral es una variable multidimensional (Ashford et al., 1989; Roskies & Louis-Guerin, 1990; Pienaar et al., 2013; Vander-Elst et al., 2014; Xie et al., 2020). Los trabajos Greenhalgh y Rosenblatt (1984) originalmente construyen estas dimensiones a través de factores cognitivos y afectivos. Estas dimensiones son explicadas en tipos de niveles a través de la forma que una persona percibe una amenaza por oportunidades de empleo, promoción y/o despido. Un estudio establece que en un entorno de rápido cambio las condiciones entorno exterior y de la organización puede traer consecuencias en la vida laboral de las personas (Vander Elst et al., 2014).

Este vacío en la literatura lleva a proponer un nuevo enfoque para analizar desde la perspectiva macro sobre qué factores son determinantes que brindan poder explicativo a la variable inseguridad laboral, a través de un cambio en la legislación puede afectar la forma que las personas experimentan la inseguridad laboral y cómo este a su vez impacta positiva o negativamente la productividad. Incluso Shoss (2017) destaca analizar variables tales como la productividad, empleabilidad, factores organizacionales. Otros estudios previos apoyan estos postulados al sugerir variables como la justicia organizacional, apoyo organizacional y la empleabilidad como un grupo de dimensiones que pueden proveer una base explicativa como los factores determinantes para la inseguridad laboral (Miana et al., 2010; Sora et al., 2014; Gómez, & Ponce, 2010; Charria et al., 2011). Estos factores pueden proveer una nueva visión a la brecha de estudios que brinden fuerza explicativa a la inseguridad laboral. Ahora la literatura destaca diversas

teorías que apoyan la construcción teórica de la inseguridad laboral, en donde se destaca la teoría de capital humano y la teoría del intercambio social.

2.8 Justicia organizacional

La justicia organizacional es definida desde la perspectiva jurídica como el grado que una persona diferencia los procesos por los cuales se determinan los salarios y la forma que percibe la equidad, como resultado de esos procesos (Greenberg,1987). El estudio de la justicia organizacional emerge del estudio de diversos factores organizacionales y como esto índice en diversas formas de comportamiento de los trabajadores. Adams (1965) se sitúa como el pionero en estudiar la justicia organizacional que sus postulados emergen de la teoría de la equidad. Adams establece que en el área laboral los empleados pueden establecer juicios que traen como resultado, comportamientos positivos y negativos según como perciben sus aportes en el área laboral. Bidarian & Jafari, (2012) detallan que las percepciones de justicia y dependiendo del fenómeno estudiado puede afectar la falta de productividad de los trabajadores. No obstante, otros teóricos han postulados diversos puntos de vista para dar forma al estudio de la Justicia Organizacional. Entre estos se observa:

1. **Teoria de Intercambio Social** de Blau, (1964) & Homans, (1961) en donde explica el cambio social y la estabilidad a través de un proceso negociador de intercambio entre personas.
2. **La Teoría de distribución múltiple** de Leventhal, (1976) que da origen la dimensión de justicia procedimental en donde postula como los procedimientos organizacionales son percibidos como equitativos y a través de cómo se establece recompensas y beneficios.
3. **La Teoria de procedimientos de disputas** de Thibaut & Walker (1975) donde postula que la forma que se distribuyen las recompensas debe considerar los medios empleados para alcanzarlas.

4. **La teoría del trato interpersonal** de Bies & Moag, (1986) en donde postulo que el trato a los empleados y la explicación de hechos facilita la implantación de los procedimientos dentro de la organización.

Es así como esta diversidad de teorías explicativas brinda forma al estudio de la Justicia Organizacional, a cuál es observada como una variable multidimensional. Niehoff y Moorman (1993) establece que el estudio de la justicia organizacional se analiza por tres dimensiones de estudio: (a) justicia distributiva, (b) justicias relacionales y (c) justicia de procedimientos. Estos tres factores que explican de justicia organizacional los define Álvarez et al., (2019 p. 178) de la siguiente forma:

1. **justicia distributiva** – “entendida como la percepción de equidad que tendrían los trabajadores de una organización con relación a las recompensas que reciben por los resultados obtenidos (Álvarez et al., 2019 p. 178)”;
2. **justicias relacionales** – “referida a la percepción sobre la calidad del trato interpersonal que reciben los trabajadores de una organización por parte de la autoridad que establece los procedimientos de distribución (Álvarez et al., 2019 p. 178)”;
3. **justicia de procedimientos** - “referida a la percepción sobre la calidad del trato interpersonal que reciben los trabajadores de una organización por parte de la autoridad que establece los procedimientos de distribución (Álvarez et al., 2019 p. 178)”.

Imran et al., (2015) establece que la justicia organizacional es un componente importante en la gestión eficiente de los recursos humanos y que gestionado adecuadamente conduce a una productividad positiva. Incluso la justicia organizacional se puede observar como un predictor importante en aspectos de la productividad dentro de una organización (Bakhshi et al., 2009; Ouyang et al., (2015). Las consecuencias en como los empleados perciben la justicia organizacional son diversas. Loi et al., (2009) establece que si un empleado percibe la justicia como justa el compromiso será mayor. Por otro lado, si la justicia organizacional es percibida como baja este tiene implicaciones en baja

productividad (Bobocel y Hafer, 2007). Heponiemi et al., (2007) confirma estos antecedentes al identificar que empleados alta productividad experimentaron una mayor justicia procesal que aquellos que trabajan en unidades de baja productividad. Por otro lado, Imran et al., (2015) identifico que la falta de seguridad laboral y la justicia organizacional afecto la productividad de los empleados.

De otra parte, al analizar cómo la justicia organizacional incide en la inseguridad laboral Ouyang (2015) & Sora et al., (2010) identifica que existe una relación positiva entre ambas variables. Wang et al., (2015) explica que empleados que perciben bajos niveles de justicia organizacional, la inseguridad laboral mantiene una relación negativa con los niveles de productividad. Por otra parte, cuando existe mejor justicia organizacional no tendrá un impacto adverso en la inseguridad laboral y en subsiguiente en el desempeño el empleado. Los estudios consultados destacan una delineación clara en como las tres dimensiones de la justicia organizacional afectar de forma positiva o negativa la inseguridad laboral y este tendrá efectos sobre la productividad del empleado (Rosenbaum & McCarty, 2017; Graso et al., 2020; Bobocel y Hafer, 2007; Heponiemi et al., 2007; Loi et al., 2009; Yean, & Yusof 2016). No obstante, existe una carencia de estudios que lo analicen desde la perspectiva ante el cambio en una legislación laboral.

La literatura consultada menciona los trabajos de Wu & Wang (2008) que identificó la percepción de la justicia organizacional ante el cumplimiento de la ley laboral con impactos directos e indirectos en la productividad del personal según como el empleador implemente la reforma. Somogyvári (2013) identificó que la legislación laboral y la forma que lo implemente el patrono puede llevar a los empleados a experimentar injusticia organizacional y a su vez afecta la productividad. Los estudios identificados aclaran que el rol de empleador es determinante. Se indica que es el empleador quien aplica la reforma, establece el clima laboral y determina el impacto en los salarios, entre otros elementos que incidirán directamente en la productividad (Somogyvári; 2013; Wu & Wang (2008).

2.9 Apoyo organizacional

El apoyo organizacional es definido (POS) como el grupo de percepciones de un empleado respecto a si la organizaci3n valora sus contribuciones y confían que van a ser tratados justamente al margen de la ley (Eisenberg et al., 1990). Los estudios iniciales del apoyo organizacional destacan los trabajos seminales de Levinson (1965). Levinson (1965) argumenta que las acciones tomadas por los miembros de una organizaci3n recurrentemente se observan como indicadores personales. Mas adelante los trabajos de Eisenberger et al., (1986) expande el estudio del POS en la forma que los empleados otorgan características similares a las humanas dentro de una organizaci3n. Eisenberger et al., (1986 p.507) detalla “que las interpretaciones econ3micas y afectivas del compromiso organizativo pueden integrarse y ampliarse en un enfoque de intercambio social que hace hincapié en las creencias de los empleados de los empleados sobre el compromiso de la organizaci3n con ellos”. Kurtessis et al (2017) explica que el apoyo organizacional analiza las intenciones del personal de la organizaci3n tras recibir un trato favorable o desfavorable a través de las atribuciones. Según estos autores en el apoyo organizacional actúan tres fuerzas importantes:

1. Atribuciones de los Empleados
 - a. Analiza las atribuciones de los empleados a recibir un trato positivo por parte de la organizaci3n.
2. Intercambio Social
 - a. Analiza las diversas formas de reciprocidad, el cual lleva a los empleados a tener un sentimiento de obligaci3n en apoyo a la organizaci3n y su expectativa de aumentar la productividad el cual será notado y recompensado.
3. Mejora de uno mismo
 - a. Analiza las necesidades socioemocionales del empleado lo que lleva a autoidentificarse con la organizaci3n.

Levinson (1965) también destaca que el rol de la responsabilidad legal, moral y financiera de la organizaci3n como fundamentos de actuaci3n para los

administradores en el proceso de implementación y desarrollo de políticas. Los autores sugieren que los empleados se verán afectados por la percepción del compromiso que presta la organización por su bienestar. Según Vagg & Spielberger (1998) el apoyo organizacional figura como una de las principales dimensiones del estrés ocupacional para empleados en una amplia variedad de entornos laborales.

La literatura destaca trabajos como el de Lee & Peccei (2007) en donde identificó que el POS incide en la inseguridad laboral y puede tener un efecto directo en el desempeño de un empleado. Gopalkrishnan (2011) & Sora-Miana, (2011) investigó la POS y la inseguridad laboral donde concluyó que el POS sirve como un amortiguador en momentos de tensión laboral. Mas adelante otro estudio identificó que los niveles altos de inseguridad laboral el POS intensifica la desconexión moral del personal (Probst et al., (2018). Ahora al analizar las implicaciones que puede tener una legislación laboral en POS la literatura no es concluyente y es limitada. Estudios sugieren que si un empleado percibe la legislación laboral como adversa éste puede percibir las prácticas de recursos humanos de poco apoyo organizacional (Mayes et al., 2016; Lucidi & Kleinknecht (2009) y afecta la productividad (Tremblay et al., 2010). En un sentido opuesto Meyer & Smith (2009) detalla que el compromiso de un empleado no está relacionado con las percepciones de que las prácticas de recursos humanos. Por el contrario, están motivadas por un deseo de aumentar la productividad o para cumplir con las leyes laborales establecidas. Lucidi & Kleinknecht (2009) identificó que cambios en legislación laboral a través descentralización de la negociación salarial y a una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, trae como resultado salarios menores y menor productividad. Es así como no todas las prácticas de recursos humanos promueven el POS, pero si las prácticas que exige la ley inciden en la forma que los empleados perciben el poco apoyo (Mayes et al., 2016)

2.10 Empleabilidad laboral

La empleabilidad laboral se define como grupo de capacidades y talentos de una persona que hacen que esté apto para conseguir y mantener un trabajo

(Gamboa et al., 2007; De Grip et al., 2004). Harvey (2001) detalla que el concepto de empleabilidad puede ser un constructo de medirse y que este puede analizarse de dos formas. En primer lugar, puede analizarse a treves de las tasas de desempleo. En segundo lugar, a través de la percepción de capital humano a conseguir un empleo en el futuro. Suárez-Lantarn (2016) establece que el concepto empleabilidad est vinculado tanto en las organizaciones, el trabajo y el aprendizaje. En esta disertación el concepto empleabilidad se analiza a través de las percepciones del capital humano, en la forma que perciben las oportunidades de empleabilidad ante los cambios en la legislación laboral de Puerto Rico.

Suárez-Lantarn (2016) establece que desde la perspectiva del capital humano la empleabilidad es una variable multidimensional y que no puede ser abordada desde una sola perspectiva. La primera dimensión de la empleabilidad es la identidad profesional. Se refiere a las aspiraciones personales, metas, temores etc. En segundo lugar, la adaptabilidad, que se refiere a la disposición al cambio de la persona. Por último, el capital social, es el uso de la red de colaboradores y la forma que el individuo identifica oportunidades futuras (Fugate et al., 2004). No obstante, para comprender estas dimensiones también es necesario abordar las disposiciones de una persona a permanecer y la capacidad de cambiar de un empleo (De Grip et al., 2004). Por lo tanto, el estudio de la empleabilidad estará afectado por factores intrínsecos y extrínsecos que experimenta una persona y proveerá una delineación clara de sus efectos.

Wilthagen & Rogowski (2002) establece que las reformas laborales pueden observarse a través de la formulación de políticas y detección de oportunidades. Se pudiese decir que los cambios en la legislación laboral pueden afectar las percepciones de empleabilidad de una persona. Cuyper et al., (2008) establece que la empleabilidad puede ser un medio para asegurar una posición en el mercado laboral, más que un medio para hacer frente a la inseguridad laboral. Golovina (2020) explica que un aumento de la flexibilidad del mercado laboral se lograr mejorando el marco regulatorio, permitiendo el desarrollo de la movilidad profesional. No obstante, puede existir efectos adversos, ya una legislación que se

perciba como poco atractiva, puede propiciar que los profesionales más competentes tengan movilidad profesional a otros países.

Investigadores han identificado que no existe impactos significativos entre la inseguridad laboral, el tipo de empleo y la empleabilidad (De Cuyper et al., 2010). En un sentido opuesto Green (2011) identificó que la empleabilidad incide positivamente en la inseguridad laboral. Este dato es explicado ya que un aumento a leyes de flexibilidad laboral tiene implicaciones en la percepción de inseguridad laboral y la empleabilidad. Estudios recientes ha identificado que el tipo de legislación laboral y factor de empleabilidad tiene un efecto negativo en la inseguridad laboral (Balz et al., 2020), pero no se relaciona con la productividad del empleado (Imam & Chambel, 2020). Aunque la literatura presenta diferentes perspectivas en como la empleabilidad incide en la inseguridad laboral de forma positiva y negativa. Imam & Chambel (2020) recomienda más investigación en analizar como las leyes laborales pueden significar inseguridad laboral para los empleados en la actualidad.

2.11 Productividad

Samuelson & Nordhaus (2010) definen la productividad como la producción total dividida por insumos laborales. Trabajos seminales de Kellogg et al., (1981) establece que el estudio de la productividad se analiza a través de un ordenamiento jerárquico por industrias en donde se identifica niveles de productividad y medición. Mas adelante Dreyer (1985) establece el estudio de la productividad en donde argumenta que los factores externos son constantes y que el principal determinante de la producción es el método del trabajo. No obstante, estos modelos iniciales enfocan el estudio de la productividad a través de impacto económico en un país. Ahora también puede ser analizada desde la perspectiva del capital humano. Desde la perspectiva del capital humano la productividad se define a factores ligados a la organización y hechos del entorno en donde un individuo puede experimentar una sensación subjetiva de amenaza con respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo (Mancini, 2006). Dyer y Reeves, (1995) explican

que la productividad mantiene una conexión directa con el capital humano. Por lo tanto, desde la visión del capital humano la productividad se analiza desde perspectivas sociológicas y psicológicas. Esta aplicación analiza factores la oportunidad de ocio, sentimientos de bienestar, autorrealización entre otros. Según estos factores sean más altos, la productividad será mayor (Cui et al., 2019). No obstante, Pilipiec (2020) establece que productividad es un concepto amplio y subjetivo. Se explica ya que, un trabajador puede informar pérdida de productividad, pero puede realizar su tarea en un nivel más bajo.

En factores como el impacto de una legislación laboral Terziev (2015) detalla que el alcance de ley buscara asegurar salarios mínimos, ingresos garantizados, prestaciones etc. Este es seguido en como estos factores actúan en función dentro de la economía. El autor detalla que este segundo punto se observa la tendencia a un cambio, a lo que se conoce como “pleno empleo” el cual busca un método de equilibrio. El equilibrio analizará los puntos del empleador y el empleado. No obstante, si el empleado no percibe tal equilibrio, ya que no ganan suficiente dinero de su primer empleo, impulsa a esta persona a un segundo empleo para poder compensar su seguridad financiera.

Stryker (2001) muestra cómo los argumentos legales afectan la productividad del capital humano. Autor et al., (2007) identificó qué leyes de protección como de despido injustificado reduce el flujo del empleo y el nivel de entrada a otras empresas. Un aspecto de interés que identifica estos autores es que existe una relación con la disminución en la productividad, pero son cautos en los resultados ya que el mercado mantuvo un crecimiento en el empleo. Taraban (2013) sugiere el desarrollo de leyes laborales para mejorar la calidad de la vida laboral del personal. Su estudio reveló que tanto los empleadores y trabajadores no coinciden con los factores que afectan la calidad de la vida laboral. El autor resalta la importancia de una adecuada legislación que beneficie a ambas partes con el fin de proporcionar una mejor productividad del personal. Este dato se apoya ya que un mercado laboral flexible y un salario promedio deberá tener como resultado equilibrio (Henrekson, 2014). Ahora al analizarlos con la productividad las empresas suelen tener parámetros sesgados por las habilidades y destrezas

específicas. Entonces al establecer estos parámetros de productividad las empresas se guían por dos vertientes: (a) decidir si cumplen con las regulaciones laborales y (b) determinar la cantidad de personas calificadas para un puesto (Haanwinckel & Soares, 2020). Por ejemplo, un cambio legislativo en Suecia el cual flexibilizó los requisitos de protección del empleo para las pequeñas empresas trajo como resultado una mayor productividad laboral (Henrekson, 2014).

Por otra parte, está la influencia de la inseguridad laboral. Erlinghagen (2007) identificó qué diferencias significativas entre países en como perciben la inseguridad laboral. El autor destaca que el miedo a la pérdida de empleo tiene como resultados bajos de niveles de productividad. No obstante, la productividad es subjetiva, ya que este conduce a actitudes en el trabajo en donde traer como resultado bajos niveles de productividad (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Este argumento coincide con los resultados de Pilipiec (2020). Este autor identificó que la inseguridad laboral no se asoció con un mayor rendimiento del personal. En este sentido este estudio confirmó que si un existe inseguridad laboral un empleado realizara su tarea, pero a un nivel de productividad más bajo. Los estudios consultados y discutidos en la literatura establecen que factores como justicia organizacional (Loi et al., 2009; Bobocel y Hafer, 2007; Heponiemi et al., 2007; Imran et al., 2015; Wang et al., 2015; Rosenbaum & McCarty, 2017), el apoyo organizacional (Tremblay et al., 2010; Lucidi & Kleinknecht 2009; Mayes et al., 2016) y empleabilidad (De Cuyper et al., 2010; Balz et al., 2020; De Cuyper et al., 2010), puede brindar una base explicativa en la forma que se percibe la inseguridad laboral y este a su vez como afecta la productividad. No obstante, la literatura presenta una carencia de estudios que analice como estos factores a través de cambios en la legislación laboral provee una base explicativa para la inseguridad laboral. Y éste a su vez cómo afecta la productividad del empleado.

2.12 Conclusión

En este apartado se establecieron los antecedentes de la literatura académica en el estudio del estudio del derecho y su relación con las variables de estudio. En adición se discutieron las teorías que apoyan el estudio de la inseguridad laboral ante los cambios en una legislación laboral. Los estudios identificados muestran una carencia de estudios que permita establecer una extensión más profunda del problema de investigación. No obstante, los estudios permitieron apoyar el modelo de investigación propuesto que brinda paso a la metodología d estudio.

Capítulo III -Metodología

3.0 Introducción

El estudio del derecho establece que el objeto se fundamenta en analizar la experiencia jurídica o también un fenómeno jurídico (Odar, 2016). Villalba-Armengol (2015) explica también que la metodología jurídica se sustenta en lo que denomina disciplinas ideográficas que se refiere al estudio de hechos singulares y cambiantes. En segundo lugar, están las normativas, estas se apoyan en el estudio de fenómenos objetivos e invariables

“El Derecho define una práctica social, de la que ninguna persona resulta ajena, y que se distingue por contar con una clase de profesionales dedicados al estudio de sus normas y a la orientación para su uso (los juristas), además de todas las autoridades investidas por sus normas, que actúan y deciden con base en ellas” (Lariguet et al., 2016, p.160).

En este capítulo se discuten la metodología jurídica que será aplicada para analizar el efecto de la seguridad laboral a través de la ley de transformación y flexibilidad laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la y productividad en medio de una crisis económica. A través del método propuesto y para guiar el proceso el problema planteado en este capítulo el investigador se ocupará: (a) desarrollar las preguntas de investigación, (b) construir el cuestionario, (c) determinar método de recogida de datos, (d) establecer un calendario de fechas límites, (e) el establecer criterios de participación, (g) determinar instrumento de interpretación de datos, (h) el establecimiento del proceso de evaluación (i) cumplir con los estatutos éticos aplicados en los procesos de investigación, (j) determinar el proceso de analizar los datos tomados y (k) presentar resultados y sus debidas conclusiones.

3.1 Diseño de la investigación

El investigador guía el estudio jurídico de esta investigación a través del análisis de aplicación de normas administrativas con tendencia general (administrativo) o particular (funciones materialmente jurisdiccionales en la esfera del Ejecutivo), (Nieto-Castillo, 2007). El enfoque normativo es un tipo de método empleado en el estudio jurídico que variará según el nuevo conocimiento que investigador desea estudiar. Baquero, (2015) describe tres métodos comunes: (a) método exegético el cual emplea elementos gramaticales, semánticos, extensivos con el fin de llegar a interpretaciones de lo que un legislador propuso, (b) método sistemático emplea para analizar la interpretación a una norma y observar su alcance en función a la institución, y (c) método sociológico se fundamenta en que el derecho es un producto social y que no es indiferente a la relación social que regula el hecho. Estos autores resaltan según el método de estudio seleccionando se deberá seleccionar un método aplicable al estudio jurídico a través técnicas cualitativas o cuantitativas a través de métodos: (a) intuitivos, (b) discursivos, (c) semánticos, (d) deductivo, (e) inductivo, (f) comparativo, (g) histórico, (h) dialéctico, (i) científico y (j) fenomenológico.

Los métodos iniciales del estudio del derecho se basaron en analizar problemas conceptuales a través del significado de las palabras en donde se sustenta en la lógica. No obstante, su avance metodológico lleva la reflexión del realismo americano en donde responde interrogantes socio-científicas buscando una base explicativa a un fenómeno (Lariguet et al., 2016). Es por ello por lo que este trabajo buscará dar respuestas a las preguntas de investigación empleando un método sistemático, ya que este permitirá proveer respuestas la interpretación a una norma y observar su alcance en la sociedad puertorriqueña (Baquero, (2015). Según Baquero (2015) es un método ideal ya que permite ordenar en un todo el conocimiento que resulte de las relaciones y dependencias del estudio. Es así como este método puede emplear la captura de datos, casos o procesos para ser analizados al problema de investigación propuesto.

Por otra parte, el método aplicable para este estudio se guiará por el método científico, de naturaleza exploratorio jurídico. El emplear método científico en el estudio jurídico se sustenta ya que, permite al investigador la instrumentación de la concurrencia ilimitada de todos los métodos aplicables de estudio (Baquero, 2015). La aplicación de un enfoque jurídico exploratorio permite proveer datos sobre un hecho nuevo y observar cómo impacta a un grupo. Según Odar (2016) emplear el estudio jurídico exploratorio es ideal para familiarizar al investigador con fenómenos nuevos. Según este autor desde la perspectiva jurídica permite aproximaciones que permiten identificar conceptos, variables y otros hechos del problema de estudio.

Con el fin de analizar la interpretación a la nueva reforma laboral de Puerto Rico y observar su alcance socio-científico con el fin de proveer una base explicativa este estudio se guía por el del paradigma cuantitativo en donde se empleará técnica de encuestas. El uso del enfoque cualitativa es ideal cuando un investigador desea analizar elementos para explicar, describir y estudiar relaciones. Este enfoque permite al investigador emplear análisis estadísticos basados en datos recolectados o almacenados para brindar respuestas a las hipótesis de estudio propuestas (Hernandez-Sampieri, 2018). Por otro lado, el uso de técnicas de encuesta permite al investigador la recopilación de datos sobre un problema específico a través de formularios auto aplicados. El uso de encuestas es ideal ya que constituye un sistema para la obtención de datos confiables y una base fuerte para el análisis estadístico (Razo, 2011).

3.2 Población y muestra

La población objeto de estudio son hombres y mujeres mayores de 21 años, residentes de Puerto Rico y que se encuentren empleados en la empresa privada en y antes del 2017. Para este estudio se establece como criterios de inclusión ser hombres y mujeres mayores de 21 años que se encuentren empleados en una empresa privada al momento de recolectar los datos en Puerto Rico. Como criterios de exclusión es cualquier hombre o mujer mayor de 21 años que no esté empleado

o trabaje para el gobierno a momento de recolectar los datos. La técnica de muestreo empleada para este estudio exploratorio jurídico fue un muestreo aleatorio de enfoque simple de enfoque transversal, no probabilístico. El muestreo aleatorio simple es empleado cuando la población objeto de estudio es considerada como una amplia. El enfoque no probabilístico se ideal cuando el investigador emplea el conocimiento para la recolección de la muestra. El enfoque no probabilístico, o es dependiente de la posibilidad, sino de razones en relación con las propiedades de la investigación (Hernandez-Sampieri, 2018).

Para ejecutar el enfoque no probalitistico se empleó técnica de muestreo a conveniencia. El muestreo a conveniencia permite que los elementos de la muestra sean seleccionados por la proximidad y la facilidad de lograr acceso a los participantes. Este tipo de muestreo también es ideal con el fin de observar percepciones de una población (Hernandez-Sampieri, 2018). No obstante, para evitar los problemas de sesgo el estudio aplico también técnica de muestreo sin-reemplazo. La técnica de muestreo sin remplazo se ejecuta sin devolver a la población los elementos que se van eligiendo en la muestra. En resumen, cada participante del estudio no puede seleccionarse más de una vez y se observa en la siguiente formula (Malhotra, 2019).

$$1((N-(n-1))$$

Para lograr este objetivo se empleó el uso de la plataforma Survey Monkey, en donde se protegió la encuesta para que esta solo pueda ser accedida en una sola ocasión. Si el participante abandonaba o realizaba otra acción, la encuesta es rechazada automáticamente. Una vez estableció el rigor para la recolección de los datos el investigador fijo un total de 250 potenciales participantes. Por lo que el investigador intentara recolectar 250 encuestas.

3.3 Recolección de datos

Para la recolección de los datos una encuesta electrónica será empleada a través de la plataforma Survey Monkey publicado en las redes sociales Facebook, LinkedIn e Instagram en donde contará con una serie de premisas en escala Likert de 5 puntos para las variables justicia organizacional, apoyo organizacional y

empleabilidad y una serie de preguntas demográficas. Hernandez-Sampieri, (2018) el uso de escala Likert es ideal ya que permite al investigador medir actitudes y grados de conformidad para cualquier tipo de variable propuesta. Los autores establecen que es ideal ya que puede ser empleada para analizar situaciones en donde buscamos que un participante presente su opinión. Finalmente permite capturar el sentimiento del encuestado para cada afirmación presentada. Para la variable productividad se empleará en escala diferencial semántico de 5 puntos. La escala diferencial semántico es empleado en el estudio cuantitativo ya que es un tipo de escala ideal en la que solicita al participante que evalúe el hecho de estudio estableciendo una valoración con un adjetivo a cada extremo de cada premisa (Hernandez-Sampieri, 2018). Previo a la recolección de datos el diseño del instrumento contempla una serie de premisas para las variables justicia organizacional, apoyo organizacional y empleabilidad. Cada premisa los participantes responderá en una escala de 5 puntos en donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 completamente en acuerdo. Para la variable productividad laboral los participantes responderán en una escala de 5 puntos donde 1 es baja productividad y 5 es alta productividad. Para la perspectiva micro de la inseguridad laboral se desarrollará una serie de preguntas demográficas sobre la escolaridad, tipo de empleo, rango de edad y sexo. Para lograr un alcance mayor de la muestra objeto de estudio el investigador empleara técnica bola de nieve. López-Roldán & Fachelli (2015) establece que el uso de la técnica bola de nieve es ideal cuando se tiene una serie de característica de interés como la imposibilidad de reconocer a individuos de una población específica como los trabajadores. Para emplear la técnica bola de nieve el investigador una vez publique la invitación a participar motivará a otros participantes a compartir la encuesta en sus redes, propiciando así la bola de nieve con el fin de lograr el alcance de la muestra determinada.

3.4 Plan de trabajo

En la tabla 1.0 se detalla el plan de trabajo establecido para el cumplimiento de la disertación:

Tabla 1.0
Plan de Trabajo

Fases	Fechas	Acciones
Reunión plan de trabajo con director	Junio 30	Se estableció reunió inicial y de determinó orden de trabajo. Se ha discutido el tema y se recomendó delimitar las variables y se comenzó a desarrollar el documento iniciando por el Capítulo 2 con el fin de poder corregir todo detalle faltante en Capitulo 1. Se entregó guía de APA 7.
Desarrollo Capitulo 2	Julio1 a agosto 1	Director determinó comenzar con capítulo 2 con el fin de profundizar en la literatura, se estableció orden inicial de temas a ser abordados. Se estableció una reunión cada dos semanas para ver progreso y clarificar dudas.

		El director recomendó delimitar las variables para superar limitaciones en la recolección de datos ya el potencial instrumento será demasiado extenso. Se acogió la recomendación.
Desarrollo Capitulo 3	Agosto 1 a agosto 15	Se continuó con las reuniones de progreso con director. Según los antecedentes de la literatura, director recomendó incorporar una pregunta de investigación adicional y el desarrollo de otros grupos de hipótesis que no fue contemplado de forma inicial y discutimos claramente la brecha del estudio. Se discutió los aspectos de la metodología y el director me proveyó guías específicas de la muestra y literatura relevante para el desarrollo de la metodología.

		Al final una vez se realizó en instrumento de investigación se me brindó instrucciones para que identifique el panel de expertos para validar el instrumento. El instrumento se envió a proceso de validación de contenido.
Capítulo 1	Agosto 16 a agosto 30	Se continuó con las reuniones con director para que desarrolle el capítulo 1. Se envió al director tres capítulos antes de enviar al sistema de gestión.
Envío de 3 Capítulos	Septiembre 1 – septiembre 15	Director envió a realizar cambios menores y se envió nuevamente para aprobación del director.
Aprobación Director Disertacion	Noviembre 28	Director aprobó versión final de tres capítulos. Se me instruyó el plazo de 4 semanas para la aprobación de UNNI

		México, Aprobación de IRB.
Envío Propuesta	Diciembre 1	Luego de Aprobación PTD, se enviará Capítulo 1 al 3 con elementos adicionales
Aprobación UNNI	Diciembre 1 a diciembre 31	Pendiente de Aprobación de protocolo UNNI México.
Recolección de Datos	Diciembre 2020	Se fijará una vez luego de la aprobación 30 para la recolección de datos.
Capítulo 4 Análisis de Datos y envío de Artículo a revista	Enero 1 a febrero 2021	Se inicia la fase de análisis de datos y construcción de Capítulo 4. Se construye el artículo para enviar a revista por pares. Se continuará con reuniones con director para las correcciones al documento.

Capítulo 5	Febrero 1 a marzo 1 2021	Se culmina con la fase del desarrollo del capítulo 5. Se envía a aprobación final del director y a un editor especializado por recomendaciones del director. Luego envió a UNNI México.
Defensa	Marzo a abril 2021	Se envía la disertación final en espera de que se convoque la defensa. Se espera tener aprobación del artículo académico. Se desarrolla presentación de defensa y se discute con director.

Fuente: Elaboración Propia

3.4 tica en la investigación

Con el fin de cumplir con el rigor tico de la investigación el investigador seguir el siguiente un rigor estricto para garantizar el cumplimiento tico en la investigación. Una vez el investigador asegurara obtener la aprobación del protocolo ante la Junta de tica de la universidad, los participantes experimentaran el siguiente proceso al completar el cuestionario:

1. Una vez el participante observará una promoción en las redes sociales Facebook, Instagram y LinkedIn con un mensaje que indica: Si usted es mayor de 21 años y se encuentra empleado le invitamos a participar en nuestro estudio: La Percepción de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la seguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica. Solo presione el enlace y comparta a sus amigos.
2. Una vez el participante presione el enlace lo dirigirá a la plataforma de Survey Monkey.
3. Una vez en la plataforma de Survey Monkey y antes de comenzar a responder la encuesta electrónica cada participante observará una hoja informativa sobre el tema investigado y se les provee una breve explicación del eje de investigación.
4. Se explica que responder la encuesta puede tomar entre 3 a 5 minutos en responder todos los ítems del cuestionario.
5. En la hoja informativa se detalla que su participación consiste en responder una encuesta y se detallan los beneficios, riesgos, sus derechos a participar y se enfatiza que la participación de cada participante es libre y voluntaria (Anejo 1).
6. A través de la plataforma electrónica Survey Monkey y una vez completado la lectura de la hoja informativa, el participante observará una opción que notifica al participante si desea participar.
7. Si es el participante desea participar voluntariamente en la portada le provee la opción de comenzar dando su consentimiento voluntario y tendrá acceso a la encuesta.

3.4.1 Otros aspectos éticos

Una vez la recolección de datos esté completada el investigador resguardará los datos en un archivo electrónico externo en la residencia del investigador, con contraseña y este no podrá ser accedido por terceros. De igual forma para garantizar el anonimato de los participantes en la plataforma de Survey Monkey. El uso de SurveyMonkey asegura que la identidad del participante estará protegida y

la codificación no registra las direcciones IP de los encuestados. Durante la investigación, los resultados del cuestionario serán guardados en formato digital en disco externo y protegido bajo llave en la residencia del investigador. Los datos recolectados no tendrán datos personales, como la dirección electrónica, IP u otro que pueda reflejar la identidad del participante. El investigador establece un período de retención de los datos por un periodo de tres años. Una vez los datos de los cuestionarios en formato digital serán destruidos del disco externo empleando la opción de “delete”.

3.5 Riesgos y beneficios

Esta investigación cuantitativa trae como beneficio principal a la comunidad científica la brecha y carencia de estudios que analice como una legislación laboral incide en la inseguridad laboral y la productividad de los trabajadores de Puerto Rico. Con relación sobre los riesgos este estudio no identifica riesgo alguno para los participantes.

3.6 Variables

Luego de analizar los antecedentes presentados en la literatura el investigador desarrolló un mapa de relación entre variables independientes y dependientes que será la base para el análisis estadístico y el cual puede ser observado en la Figura 4.0.

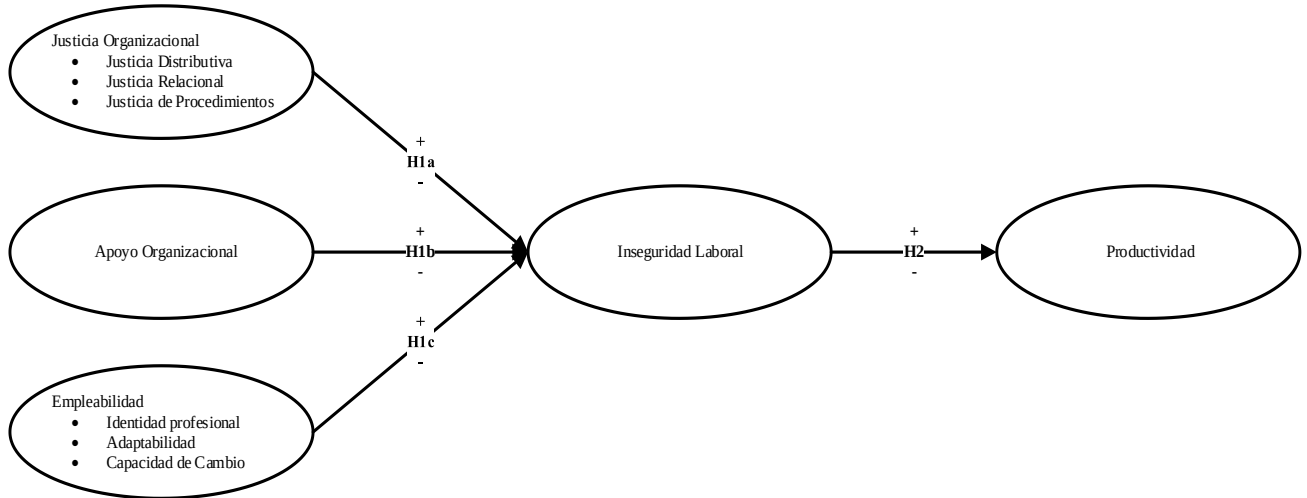


Figura 4.0 Modelo de Medición entre Variables dependientes e independientes. Fuente: Elaboración Propia

El estudio de la inseguridad laboral la literatura establece que debe ser analizada macro y a nivel micro. A nivel macro en donde contempla los factores como la legislación laboral e incertidumbre económica (Erlinghagen, 2007). A nivel micro el estudio considera la variable inseguridad laboral como una de segundo orden que esta el cual analiza el impacto en la conformación de la variable inseguridad laboral que será analizada por las dimensiones de justicia organizacional, apoyo organizacional y empleabilidad. Estas variables son definidas en la literatura académica:

1. **Justicia organizacional** - la forma en la que los trabajadores perciben las decisiones gerenciales de la organización y se analiza por sus dimensiones de justicia distributiva, procedimientos y relacional (Álvarez et al., 2019).
2. **Apoyo organizacional**- grupo de percepciones de un empleado respecto a si la organización valora sus contribuciones y confían que van a ser tratados justamente al margen de la ley (Eisenberg et al., 1990).
3. **Empleabilidad** - grupo de capacidades y talentos de una persona que hacen que esté apto para conseguir y mantener un trabajo y se analiza por dimensiones identidad profesional, adaptabilidad y capacidad de cambio (Gamboa et al., 2007; De Grip et al., 2004).

Este grupo de variables apoya el estudio para las siguientes preguntas de investigacion:

1. Qu factores a nivel macro afectan mas la variable inseguridad laboral en el capital humano del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformacion y Flexibilidad Laboral en medio de crisis economica?
2. Como la inseguridad laboral impacta la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformacion y Flexibilidad Laboral en medio de crisis economica?
3. Qu diferencias existen entre el nivel de educacion, tipo de empleo, sexo e ingreso y la forma que la inseguridad laboral afecta la productividad del capital humano de sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformacion y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis economica?

Estas tres preguntas de investigacion se guían por el modelo de investigacion propuesto en la Figura 1.0, el cual busca dar respuestas a las siguientes hipotesis de investigacion:

H_1 La crisis economica y la sistematizacion de la nueva reforma laboral de sector privado de Puerto Rico impacta la conformacion de la variable inseguridad laboral la cual es explicado por sus dimensiones de:

- H_{1a} justicia organizacional
- H_{1b} apoyo organizacional
- H_{1c} empleabilidad

H_0 La crisis economica y la sistematizacion de la nueva reforma laboral de sector privado de Puerto Rico no impacta la conformacion de la variable inseguridad laboral a traves de sus dimensiones de

- H_{0a} justicia organizacional
- H_{0b} apoyo organizacional
- H_{0c} empleabilidad

H_2 La inseguridad laboral propiciada por la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral impacta en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico.

H_0 La inseguridad laboral propiciada por la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral no impacta en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico.

H_3 Existe un impacto significativamente distinto entre hombres y mujeres en la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_0 No existe un impacto significativamente distinto entre hombres y mujeres en la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_4 Existe un impacto significativamente distinto en el nivel educativo y la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_0 No existe un impacto significativamente distinto entre nivel educativo en la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_6 Existe un impacto significativamente distinto entre tipo de empleo y la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

H_0 No existe un impacto significativamente distinto entre nivel educativo y la forma que afecta las dimensiones de inseguridad laboral ante la crisis económica y la

sistematización de la nueva reforma laboral y su impacto en la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico

3.7 Instrumento de investigación

Mejías (2005) establece que las variables independientes son aquellas capaces de ser manipuladas por el investigador y por otro lado las variables dependientes son el resultado de la manipulación de las variables independientes. Morales (2012) establece que las variables independientes y dependientes se suelen conceptualizar también como medida de predicción y de criterios. El autor argumenta que simplificando el concepto de las variables las mismas se conducen en términos de causas y efectos, pero teniendo presente de que todo se trata de hipotéticas causas, concausas o condiciones. Mejías (2012) argumenta que dentro de los procesos cuantitativos el investigador pudiese expresar numéricamente en términos de cantidades el fenómeno a investigar. Este estudio analiza la percepción de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la seguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica. Para desarrollar el instrumento de investigación el investigador se guió por las definiciones establecidas en la revisión de literatura y siguió el siguiente rigor.

Para la variable justicia organizacional compuesta por sus dimensiones justicia distributiva, justicia procedimental y justicia relacional la literatura ofrece los instrumentos oficiales desarrollados por Moorman et al., (1993); Niehoff, & Moorman, (1993); Sweeney, (1997); Schminke et al., (2000), en donde el investigador analizo y modifico varios de estos items en función de la literatura y las tres dimensiones terminaron con:

1. Justicia Distributiva – 5 items
2. Justicia Procedimental- 7 items
3. Justicia Relacional – 5 items

El desarrollo del instrumento continua con la variable apoyo organizacional en donde los items desarrollados por el investigador tomo como referencia la definición establecida por Eisenberger et al., (1986) se desarrolló un total de 6 ítems

en donde indago grupo como las percepciones de un empleado en como la organización para la cual labora valora sus contribuciones y confían que van a ser tratados justamente al margen de la ley. Luego para la variable empleabilidad tomo en consideración la definición de Gamboa et al., (2007) la cual establece como grupo de capacidades y talentos de una persona lo hacen que esté apto para conseguir y mantener un trabajo en sus dimensiones identidad profesional, adaptabilidad y capital social. Al final el instrumento propuesto conto con:

1. Identidad Profesional – 5 items
2. Adaptabilidad- 4 items
3. Capital Social – 6 items

Cada una de este grupo de variables independientes se desarrollaron en escala Likert de 5 puntos en donde el participante responde 5 como totalmente en acuerdo y 1 como totalmente en desacuerdo. Según Hernández-Sampieri, (2018) el uso de escala Likert es ideal, ya que permite al investigador medir actitudes y grados de conformidad para cualquier tipo de variable propuesta. Los autores establecen que es ideal ya que puede ser empleada para analizar situaciones en donde buscamos que un participante presente su opinión. Finalmente permite capturar el sentimiento del encuestado para cada afirmación presentada. Al final la variable productividad se desarrolló un total de 7 items en escala diferencial semántico de 5 puntos. Para el desarrollo de los items se consideraron la definición establecida por Mancini (2006) en donde se indaga factores ligados a la organización y hechos del entorno en donde un individuo puede experimentar una sensación subjetiva de amenaza con respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo. Los ítems en diferencial semántico el participante responde donde el participante responde 5 como alta productividad y 1 baja productividad. El uso de escala diferencial semántico es empleado en el estudio cuantitativo ya que solicita al participante que evalúe el hecho de estudio estableciendo una valoración con un adjetivo a cada extremo de cada premisa (Hernández-Sampieri, 2018). Al final la segunda parte del instrumento contará con una serie de preguntas demográficas (sexo, tipo de empleo, escolaridad) el cual

será empleado para observar si existen diferencias significativas entre las variables independientes y dependientes. En la tabla 2.0 se presenta en detalle la operacionalización de cada variable.

Tabla 2.0

Operacionalización de Variables Independientes y Dependientes

Constructo/Escala/Referencia	Dimensión	Variable	Definición	Operacionalización
Justicia Organizacional Likert 5 puntos Donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 completamente en acuerdo Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job	Justicia Distributiva	Independiente	“Percepción de justicia y equidad en las distribuciones (decisiones, asignaciones) otorgadas a los trabajadores, incluyendo la distribución del trabajo (carga de trabajo, obligaciones, responsabilidades, etcétera) y la distribución de prestaciones, beneficios y	JUST01 - Aunque se realizaron cambios la reforma laboral mi patrono me compensa justamente. JUST02- Aunque se realizaron cambios la reforma laboral mi patrono es justo al brindarme oportunidades de formación.

satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i>, 6(3), 209–225. Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. <i>Academy of Management Journal</i>, 36(3), 527–556. Vega, M. M. C., & Hidalgo, J. F. O. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de			resultados (premios, recompensas, bonos, sanciones, castigos, etcétera)". (Vega-Hidalgo, 2013 p.104)	JUST03- Con los cambios en la reforma laboral mi patrono me brinda un horario justo. JUST04 - Aunque se realizaron cambios la reforma laboral pienso que mi carga de trabajo es justa. JUST 05 - Aunque ocurrieron cambios en la reforma laboral mi patrono es justo al momento de otorgar incentivos. Aunque ocurrieron cambios en la
---	--	--	---	---

los trabajadores de las ferias libres. <i>Contaduría y administración</i>, 58(2), 39-60. Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 18(1), 83–98. Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 85(2), 294–304.				reforma laboral mi patrono es justo a momento aplicar sanciones.
--	--	--	--	---

Justicia Organizacional Likert 5 puntos Donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 completamente en acuerdo Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i>, 6(3), 209–225.	Justicia Procedimental	Independiente	Percepción de la justicia y equidad en las políticas, normas y procedimientos en las que se fundamentan las decisiones que se toman en relación con los trabajadores, tanto en lo referente al trabajo (división del trabajo, carga de trabajo) como en lo relativo a las prestaciones y resultados (incrementos de sueldo, ascensos, promociones, etcétera) (Vega-Hidalgo, 2013 p.104).	JUST 06 - Las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal al amparo de la nueva reforma laboral. JUST 07- Mi jefe explica muy claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo. JUST 08-Con los cambios en la reforma laboral mi patrono me aviso con suficiente antelación los cambios sobre las política,

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. <i>Academy of Management Journal</i>, 36(3), 527–556. Vega, M. M. C., & Hidalgo, J. F. O. (2013). Estudio de la relaci3n entre satisfacci3n laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. <i>Contaduría y administraci3n</i>, 58(2), 39-60. Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome:				reglas o regulaciones que me afectan. JUST 09- Con el cambio en la reforma laboral mi empresa me permite opinar en decisiones que me afectan directamente. JUST 10 -Con el cambio en la reforma laboral puedo tener incrementos de sueldo. JUST 11- Con el cambio en la reforma laboral mis prestaciones no se afectaron. JUST 12- Con el cambio en la reforma laboral
--	--	--	--	---

gender differences in the assessment of justice. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 18(1), 83–98.				mi nivel de prestaciones me ha colocado en la posición de buscar otros ingresos.
Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 85(2), 294–304.				
Justicia Organizacional Likert 5 puntos Donde 1 es completamente en desacuerdo y 5	Justicia Relacional	Independiente	“Percepción de la justicia, equidad, consideración, honestidad y calidad en el trato y la comunicación que reciben los	JUST 13 -Con los cambios en la reforma laboral en mi lugar de trabajo se me trata con justicia a mis inquietudes.

completamente en acuerdo Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i>, 6(3), 209–225. Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior.			trabajadores por parte de sus superiores o autoridades de la organizaci3n". (Vega-Hidalgo, 2013 p.104).	JUST 14- Con los cambios en la reforma laboral en mi lugar de trabajo se ha perdido la consideraci3n a las situaciones de los empleados. JUST 15 - Con los cambios en la reforma laboral mi supervisor muestra interés sobre mis derechos como trabajador. JUST 16 -Con los cambios en la reforma laboral aún se aprecia el esfuerzo en el trabajo de los empleados.
--	--	--	--	--

<i>Academy of Management Journal</i>, 36(3), 527–556. Vega, M. M. C., & Hidalgo, J. F. O. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. <i>Contaduría y administración</i>, 58(2), 39-60. Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 18(1), 83–98.				JUST 17- Con los cambios en la reforma laboral ha traído cambios en mi empleo que afectan la calidad del trato a los empleados.
--	--	--	--	---

Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 85(2), 294–304.				
Apoyo Organizacional Likert 5 puntos Donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 completamente en acuerdo	N/A	Independiente	Grupo de percepciones de un empleado respecto a si la organizaci3n valora sus contribuciones y confían que van a ser tratados justamente al margen de la ley (Eisenberger et al 1986).	APOO 01 -Aun con los cambios en la reforma laboral la empresa en la que laboro no ha realizado cambios el entrar un nuevo empleado. APOO 02 -La empresa brinda un trato justo y en cumplimiento con la nueva

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 71(3), 500–507.				legislación laboral. APOO 03- Los cambios en la reforma laboral trajeron como resultado despidos en mi empresa que luego los contrataron nuevamente bajo la nueva reforma. APOO 04- Si antes mi empresa no apreciaba ningún esfuerzo extra que uno realice con la nueva ley menos. APOO 05 -La empresa para cual laboro se rige estrictamente
---	--	--	--	--

				por lo que establece la nueva legislaci3n laboral y no provee otros beneficios que motiven mi esfuerzo. APOO 06- Con los cambios en la reforma laboral en mi empleo no toma en consideracione s especiales a mis situaciones.
Empleabilidad Likert 5 puntos Donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 completamente en acuerdo	Identidad Profesional	Independiente	Se refiere a las aspiraciones personales, metas, temores etc (Fugate et al., 2004).	EMPL01 - Aspiro a tener un salario digno, pero con no la nueva legislaci3n laboral es imposible. EMPL02 - Temo mucho perder mi empleo con los cambios en

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 65(1), 14–38.				la legislación laboral. EMPL03- Deseo poder desarrollarme en la empresa para cual laboro, pero la situación es imposible. EMPL04 - Siento temor de que me despidan para que luego me contraten otra vez bajo la nueva legislación laboral. EMPL05- Mi meta es obtener un mejor empleo con mejores beneficios y salarios.
---	--	--	--	---

Empleabilidad Likert 5 puntos Donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 completamente en acuerdo Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 65(1), 14–38.	Adaptabilidad	Independiente	Se refiere a la disposición al cambio de la persona (Fugate et al., 2004)	EMPL06 - Aspiro a nuevo empleo, pero la nueva legislación laboral me frena para no perder mis derechos que ya disfruto. EMPL07 -Con la situación de la economía y la nueva reforma laboral temo cambiar de empleo. EMPL08 -Estoy dispuesto a cambiar de empleo aun con la nueva legislación laboral. EMPL09 -Soy de los que estn en la búsqueda de
---	-----------------------------	-----------------------------	--	---

				una nueva oportunidad profesional atractiva.
Empleabilidad Likert 5 puntos Donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 completamente en acuerdo Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 65(1), 14–38.	Capital Social	Independiente	es el uso de la red de colaboradores y la forma que el individuo identifica oportunidades futuras (Fugate et al., 2004)	EMPL10- He usado mis contactos personales con el fin de buscar un mejor empleo. EMPL11- Mi experiencia profesional me ha permitido tener una buena red de contactos en caso de que necesite cambiar de empleo. EMPL12- He identificado mejores oportunidades de empleo en Estados Unidos

				y he pensado mudarme. EMPL13- Con los cambios en la reforma laboral una mejor oportunidad de empleo es fuera de Puerto Rico. EMPL14- Gracias a mi red de contactos he podido conseguir un empleo estable. EMPL15- Con los cambios en la reforma laboral, no es mucho lo que pueden hacer mis contactos para lograr un mejor empleo.
	N/A	Dependiente	Factores ligados a la	PROD01 - Soy un empleado

Productividad Diferencial Semántico 5 puntos Donde 1 es baja productividad y 5 alta productividad Mancini, F. (2006). <i>Subjetividad e Incertidumbre: Experiencias de la inseguridad laboral en México</i>. In V Congreso Nacional AMET.			organización y hechos del entrono en donde un individuo puede experimentar una sensación subjetiva de amenaza con respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo (Mancini, (2006).	responsable que entrego todos mis trabajos a tiempo. PROD02- Logro las metas que me estableció mi patrono aun con toda la incertidumbre que vivimos. PROD03 -Actúo en favor de la empresa y siento que a veces no vale la pena. PROD04 – busco sobresalir en mi empleo ya que siento que puedo perder mi empleo los cabios en la ley de legislación.
--	--	--	---	---

				PROD05- Si realizan cambios que me afecten mi trabajo, me voy de brazos caídos PROD06- Me gusta cooperar con las iniciativas de la empresa PROD07- A veces pienso para que esforzarme, no vale la pena
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboraci3n Propia

3.8 Validez del instrumento

Para validar el instrumento propuesto el investigador empleará en la primera fase la evaluaci3n de panel de jueces expertos propuesto por Lawshe, C. (1975). Según Hernández-Sampieri, (2018) la validez de contenido refleja que en el instrumento los items estn establecidos de forma apropiada a lo que se pretende medir. Se determinaron un panel de tres expertos, uno académico, un profesional de recursos humanos y un experto metod3logo. En él se desarrollaron un formato de validaci3n el cual es enviado a panel en donde establecen su aprobaci3n y/o

recomendaciones para mejorar el instrumento. El instrumento fue enviado al panel de expertos y la versión final del instrumento se encuentra en el Apéndice 2. Ya validado el instrumento se espera por la aprobación de la junta IRB para la recolección de datos, se realizará una preprueba a 30 participantes con las mismas características de la muestra para analizar la confiabilidad del instrumento.

3.9 Confiabilidad de instrumento

Para medir la confiabilidad del instrumento se empleará medidas de Alpha de Cronbach y la rehalibilidad compuesta a través del sistema estadístico SMART-PLS. Según Hernández-Sampieri, (2018) la prueba Alpha de Cronbach, ofrece datos de la consistencia interna. Los datos reflejan que la medición es confiable si este es repetidamente enviado a un mismo individuo o grupo. Según Hair et al., (2016) el uso del Alpha de Cronbach tiene limitaciones en la población ya que es sensible al número de items de la escala. De otra parte, Alpha de Cronbach tiende a subestimar la confiabilidad de consistencia interna. Por norma general un valor superior a .70 pero no mayor a .95 se establece como un nivel de consistencia aceptable.

Para superar estas limitaciones del Alpha de Cronbach se analizará la rehalibilidad compuesta. Según Hair et al., (2016) la rehalibilidad compuesta es mucho más precisa que Alpha de Cronbach ya que la consistencia interna de los indicadores y este tendrá una variación de 0 a 1. Todo valor superior a .70 se establece con un dato adecuado para fines confirmatorios de validez para todo tipo de estudio exploratorio (Henseler et al., 2009). Por lo tanto, a través de datos de la preprueba se observará que se cumplan con la norma de .70 con el fin de presentar resultados apropiados.

3.10 Analisis de los datos

Para analizar los datos del estudio el investigador empleará el uso de ecuaciones estructurales de mınimos cuadrados parciales por sus siglas PLS-SEM, a traves empleado el ordenador estadıstico SMART-PLS. Segun Hair et al., (2016) las investigaciones iniciales inicialmente se basaron en analisis univariados y bivariados para comprender los datos y las relaciones. No obstante, la evolucion de analisis estadısticos ha evolucionado en analisis multivariado el que implica la aplicacion de metodos estadısticos que analizan simultaneamente multiples variables. Las mediciones a menudo se obtienen de encuestas u observaciones que se utilizan para recopilar datos primarios. El uso de PLS-SEM es ideal ya que es empleado en un enfoque basado en regresion como la regresion multiple, la regresion logıstica y el analisis de varianza, pero tambien tecnicas como el analisis factorial exploratorio y confirmatorio, el analisis de conglomerados y la escala multidimensional. Esta tecnica es ideal para estudios exploratorios y provee una base explicativa fuerte si se emplea tambien muestras pequenas.

Segun Marcoulides & Saunders (2006) la cantidad de la muestra estará determinada por el numero de relaciones que el investigador desea analizar en el modelo estructural. Por ejemplo, si un investigador desea observar la relacion entre 2 variables con una muestra de 52 participantes provee una base explicativa. Ahora si un investigador analiza relaciones en 10 o mas variables con una muestra de 91 provee una base explicativa fuerte. Por lo tanto, mientras la muestra aumente el poder explicativo será mayor. Hair et al., (2016) estable que el uso de PLS-SEM analiza a traves de modelos de investigacion que se desarrolla en forma de un diagrama (Figura 1.0) para mostrar a lo que denomina modelos de ruta para observar la relacion entre variables. Para observar las relaciones entre variables el modelo estructural guía sus relaciones entre variables independientes (exogenas) y variables dependientes (endogenas). La medida que muestra las relaciones entre los constructos (variables latentes) y los indicadores (variables observables) (Martınez-Ávila & Fierro-Moreno, 2018). Un ejemplo de como se observa un modelo de medicion se ilustra en la Figura 2.0

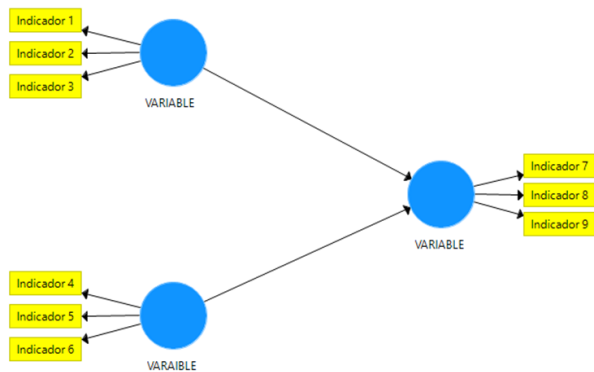


Figura 5.0 Ejemplo de Modelo de Ecuaciones Estructurales. Fuente: Elaboración Propia extraído del ordenador SMART-PLS

3.10.1 Análisis de los datos desde la perspectiva macro de la inseguridad laboral

Para analizar los datos del modelo desde la perspectiva macro de las variables propuestas de la inseguridad laboral se analizará los resultados del modelo estructural el cual es guiado por las recomendaciones que explica Hair et al., (2016):

1. Los círculos azules:
 - a. se le conocen con variables latentes en donde se establece el orden para analizar las relaciones entre variables endógenas y exógena;
 - b. en estos círculos reflejara un valor en su centro. Este valor se le conoce como el coeficiente de determinación R^2 , el cual explica el poder predictivo que tiene esta variable en la conformación del modelo. Como norma los requisitos mínimos de la muestra figuran un factor para detectar valores mínimos de 0.10, 0.25, 0.50 y 0.75 en cualquiera de las construcciones endógenas. Este resultado se observará por niveles de significancia de 1%, 5% y 10%.
2. Los rectángulos amarillos:
 - a. estos miden las cargas o indicadores del instrumento de investigación. Los valores presentes en los rectángulos amarillos son los constructos o indicadores.

3. Las flechas entre la variable latente e indicadores:
 - a. hace referencia al modelo interno estructural. Miden las cargas estandarizadas de cada indicador reflexivo y como norma deben observar valores superiores a .70;
 - b. toda carga que refleje valores inferiores a .70 se sugiere que debe ser considerado como eliminado del modelo estructural.
4. Las flechas que se conducen entre variables latentes:
 - a. miden los grados de relaci3n e impacto entre las variables ex3genas y end3genas.

Para apoyar o rechazar las hip3tesis el investigador analiza las relaciones y el nivel de significancia. Seg3n Hair et al., (2016) el primer paso es correr el algoritmo PLS-SEM para establecer el grado entre las relaciones entre las variables los valores expresados siguen la siguiente norma:

- β menor a .25; $p < 0.01$ se considera una relaci3n d3bil;
- β entre .26 a .74; $p < 0.01$ se considera una relaci3n moderada;
- β sobre .75; $p < 0.01$ se considera una relaci3n fuerte.

Luego se deberá analizar la significancia entre las variables a trav3s del coeficiente de ruta o valor t a trav3s de la prueba de *bootstrapping*. Hair et al., (2016) establece que el valor t calcula el coeficiente de ruta de la muestra original y el valor estandar del *bootstrapping*. Por lo tanto, cuando el tamaño del valor t empírico sea resultante a $t > 1.960$, la hip3tesis es apoyada y rechazando así la hip3tesis nula. Si se observa este resultado el investigador puede suponer que el coeficiente de trayectoria es significativamente diferente de cero a un nivel de significancia del 5%. Ahora si el valor es menor a $t < 1.960$ entonces se determina que no existe significancia y por lo tanto la hip3tesis es rechazada y aceptando así la hip3tesis nula.

La variable seguridad laboral se considera como una variable de segundo orden compuesta por sus dimensiones de justicia organizacional, apoyo organizacional y empleabilidad. Para determinar cu variable incide más en la inseguridad laboral se empleará la prueba Hierarchical Component Models (HCM)

dentro del modelo de investigación. Según Hair et al., (2018) el emplear HCM, permite a los investigadores reducir el número de relaciones en el modelo estructural, lo que hace que el modelo de ruta de PLS sea más certero y fácil de comprender. De igual forma puede ser empleado tantas variables que sean de segundo y tercer orden. Por ejemplo, la variable justicia organizacional y empleabilidad que cuenta también con tres dimensiones. Para emplear este análisis se debe emplear el enfoque de indicadores repetidos para constructos de segundo y tercer orden que conforma para las variables objeto de estudio (Ringle et al., 2012). El emplear esta técnica provee al investigador información específica de cómo se comportan las variables objeto de estudio.

3.10.2 Análisis de los datos desde la perspectiva micro de la inseguridad laboral

Para analizar el modelo estructural desde la perspectiva micro a través de las variables demográficas a través de SMART-PLS se realizará la prueba PLS-MGA. La prueba multigrupo es un enfoque no paramétrico el cual analiza la estimación de los datos de bootstrapping de un grupo con todas las demás estimaciones de bootstrapping del mismo parámetro en el otro grupo. Según Hair et al., (2018) a diferencias de otros programas PLS-MGA permite analizar más de dos grupos simultáneamente. Este se debe a que PLS-MGA realiza una gran cantidad de comparaciones a través de las estimaciones de bootstrapping. PLS-MGA en su análisis primero realiza las diferencias grupales. El uso del enfoque PLS-MGA permite para probar hipótesis de dos lados y las hipótesis será apoyadas si se observa un valor $p < .05$ en donde se observará diferencias significativas entre los grupos comparados a través del modelo estructural. Por otro lado, si se observa un valor $p > .05$ la hipótesis no será apoyada al no existir diferencias significativas entre los grupos comparados. No obstante, antes de emplear la prueba PLS-MGA el investigador deberá asegurar que la prueba es adecuada y deberá calcular previamente el análisis de la invarianza a través de prueba de permutación en PLS-SEM observando los datos de la prueba MICOM de tres pasos.

El enfoque MICOM el paso 1 aborda el establecimiento la configuración de la invarianza. Según Sarstedt et al., (2017) en esta etapa el investigador debe

configurar los grupos en el algoritmo PLS-SEM para los grupos a ser comparados. En el proceso de configuracion se debe garantizar que se emplean los mismos indicadores y el mismo tratamiento a traves de la configuracion del algoritmo. Una vez se ha completado este paso se determina que la configuracion de la invarianza fue establecida con éxito. El paso numero dos es calcular la varianza composicional. Segun Henseler et al., (2016) esta prueba analiza el compuesto que se forma de manera diferente entre los grupos y observa si el analisis multigrupo no es significativo. Este tipo de invarianza se establece cuando los puntajes de un compuesto se crean igualmente en todos los grupos. Para determinar si existe invarianza composicional se debe correr la prueba de permutacion en SMART-PLS y observar los valores reflejados en el paso 2 de la prueba MICOM. Si el investigador observa que C es significativamente diferente de uno ($p > .05$) entonces se rechaza la hipotesis y se concluye no existe una invarianza compositiva. Si este dato es observado entonces se determina que la prueba PLS-MGA es adecuada para en analisis y se detiene en analisis, si esto no es observado se debe continuar con el paso 3 (Henseler et al., 2016).

El paso numero 3 se compone de analizar si existe igualdad compuesta entre la media y la varianza. Matthews (2017) establece que en este paso debería analizar la igualdad compuesta entre la media y la varianza observando que los datos esten dentro del nivel de confianza de 95%. Este se evalua analizando los límites de la media y la varianza entre los datos reflejados en entre el límite inferior (2.5%) y superior (97.5%). Entonces si los datos entre la media y la varianza estan dentro del rango inferior y superior entonces el investigador determina que se cumplio con esta norma apoyando el uso de PLS-MGA para el analisis. Ahora si estos datos no apoyan el uso de PLS-MGA se recomienda al investigador realizar la prueba de los grupos de forma agrupada empleando otros sistemas estadisticos como SPSS.

3.11 Innovación esperada

Los resultados de esta disertación pretende ser pionero a la comunidad científica el proveer resultados a un tópico poco abordado en la literatura académica. Incluso los estudios consultados apoyan esta necesidad de investigación (Shoss 2017; Vander Elst et al. 2014). En adición las características de Puerto Rico, con un sistema legal mixto pretende ofrecer una visión novel y diferente en como una legislación laboral incide en la inseguridad laboral en medio de una crisis económica. Las innovaciones de este estudio, el tipo de metodología aplicada y grado de notoriedad del tema se espera que sea uno de gran interés para revistas científicas, congresos de investigaciones etc.

3.12 Conclusión

Con este parte concluye la metodología del estudio de la Disertacion. En este capítulo se detalló la metodología jurídica aplicada según los objetivos de investigación. En adición de discutió el rigor de instrumento, recolección de datos y el proceso de análisis de resultados que se detalla en el capítulo IV.

Capítulo IV – Análisis de Resultados

Luego del establecer el problema de investigación, la revisión de antecedentes de la literatura y la metodología propuesta para esta disertación. En este capítulo presentamos los resultados obtenidos a través del trabajo de campo. En este se detalla el proceso de la recolección de datos, las estadísticas demográficas, análisis de validez y confianza, así como los resultados para las hipótesis propuestas.

4.0 Recolección de datos

La recolección de datos para este estudio cuantitativo de naturaleza jurídico exploratorio contó con una duración de treinta días que comprende desde el 14 de diciembre de 2020 a 15 de enero 2021. Para cumplir con los objetivos del estudio y contestar las preguntas de investigación los participantes del estudio fueron hombres y mujeres mayores de 21 años que estuvieran empleados en la empresa privada en Puerto Rico. Los participantes respondieron una encuesta en línea de forma libre y voluntaria la cual fue publicada en las redes sociales Facebook, Instagram & LinkedIn. Durante el proceso de recolección de datos el participante experimento:

1. Observa una promoción en las redes sociales Facebook, Instagram y LinkedIn con un mensaje que indica: Si usted es mayor de 21 años y se encuentra empleado le invitamos a participar en nuestro estudio: La Percepción de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la seguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica. Solo presione el enlace y comparta a sus amigos.
2. Una vez el participante presiona el enlace lo dirigirá a la plataforma de Survey Monkey.

3. Antes de comenzar a responder la encuesta electrónica cada participante observa una hoja informativa sobre el tema investigado y una breve explicación del eje de investigación.
4. Una vez completado la lectura de la hoja informativa, el participante observa una opción que notifica al participante si desea participar. Si presionaba la opción acepta, comenzaba a responder la encuesta el cual tenía una duración de 7 a 10 minutos.

Con el fin de establecer un rigor metodológico a través de la obtención de los datos, este estudio empleó técnica de muestreo sin remplazo. El emplear esta técnica de muestreo es más significativo que otros métodos, ya no permite que un mismo elemento de una población entre a la muestra más de una vez (Malhotra, 2019). Para emplear esta técnica de muestreo se usó la plataforma Survey Monkey en donde se protegió la encuesta para que solo se pudiera acceder en una ocasión. Si el participante abandonaba o realizaba otra acción, la encuesta se rechazaba de forma automática y el participante no podía volver accederla. Al final la recolección de datos culminó con un total de 277 encuestas en donde 208 fueron válidas para fines de análisis. Un total de 72 encuestas fueron rechazadas para un 77% de nivel de respuesta a encuesta completada. En el epígrafe siguiente se presenta un resumen de los datos demográficos del estudio.

4.1 Datos Demográficos

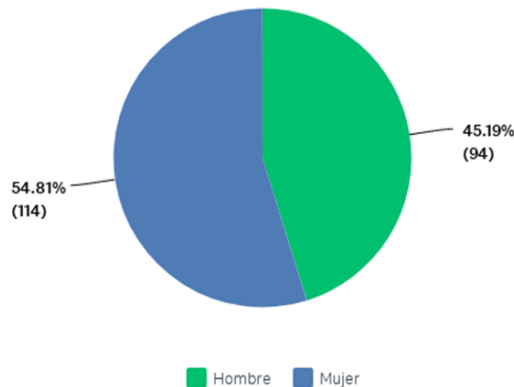


Figura 6.0 Total de participantes entre Hombres y Mujeres. Fuente: elaboración propia

Del total de 208 participantes del estudio los resultados reflejaron que a nivel del género del participante $n=114$ (54.81%) fueron mujeres y el $n=94$ (45.19%) fueron hombres; es ilustrado en la Figura 6.0.

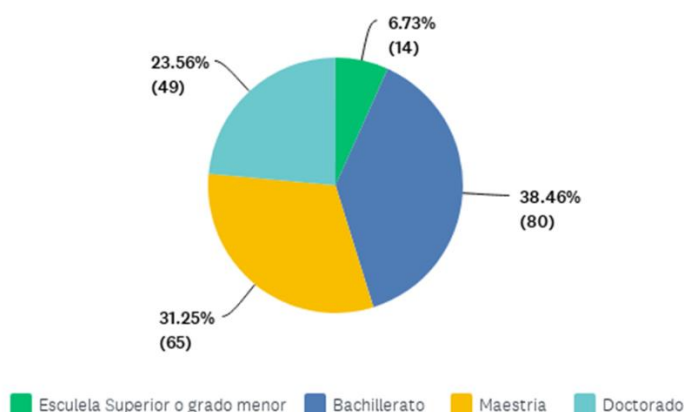


Figura 7.0 Total de participantes según su Nivel de Escolaridad Completada Fuente: elaboración propia

En figura 7.0 se presentan los datos de los participantes según su nivel de escolaridad completada en donde $n=14$ (6.73%) tiene un nivel de escolaridad de Escuela Superior o menor. Cabe resaltar que en el caso de Puerto Rico nos referimos a Escuela Superior a un grado de bachillerato en donde así se le denomina en Latinoamérica. Un caso similar es la escolaridad completada a nivel de Bachillerato donde se refiere a un grado de Licenciatura donde los datos reflejan una participación de $n=80$ (38.46%). Al final los participantes que ostenta un grado de posgrado la participación refleja que $n=65$ (31.25%); ostenta un grado de maestría; y $n=49$ (23.56%) tienen un grado Doctoral

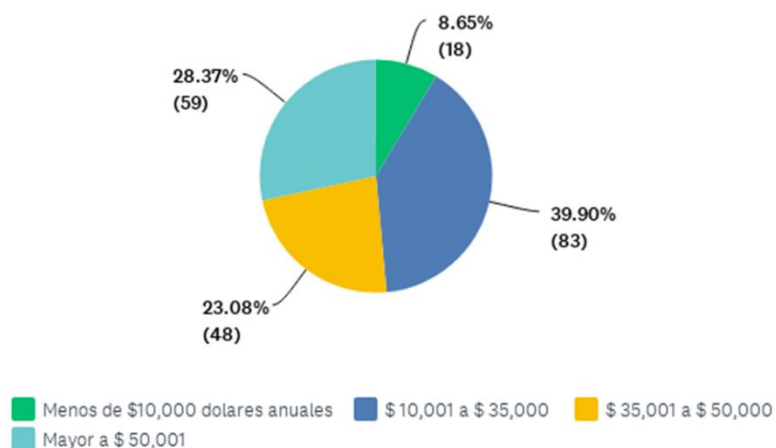


Figura 8.0 Total de participantes según su Nivel Socioeconómico. Fuente: Elaboración propia

En la figura 8.0 se detalla los datos socioeconómicos de los participantes del estudio. Los datos sociodemográficos reflejaron que n=18 (8.65%) mantiene ingresos por debajo de los diez mil dólares anuales. No obstante, el n=83 (39.90%) tiene ingresos entre los \$10,001 a \$35,000 dólares. Luego se observa que n=48 (23.08%) mantiene ingresos entre los \$35,001 a 50,000 dólares y finalmente el n=59 (28.37%) ostenta ingresos sobre los \$50,001.

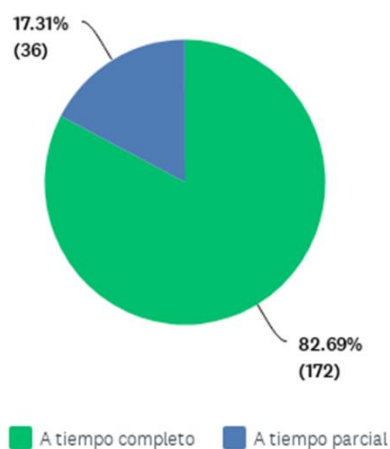


Figura 9.0 Total de participantes según su Tipo de Empleo. Fuente: Elaboración propia

En la figura 9.0 se presentan datos sobre que tipo de empleo cuentan los participantes del estudio. Los datos reflejaron que n=172 (82.69%) cuenta con un empleo a tiempo completo y n=36 (17.31%) cuenta con un trabajo a tipo parcial.

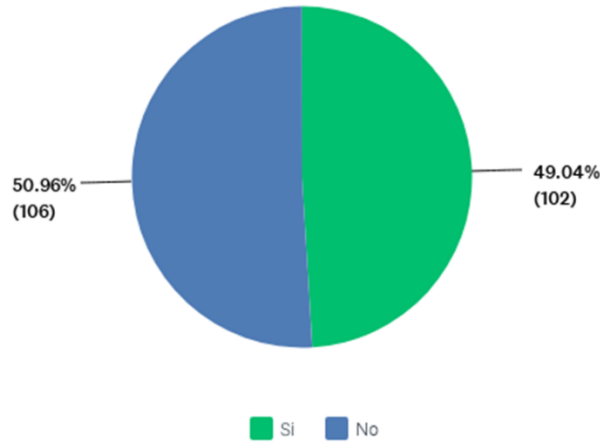


Figura 10.0 Total de participantes con mas de un empleo. Fuente: Elaboracion propia

Al final en la Figura 8.0 se presentan los datos en donde se pregunto a los participantes si cuentan con otras fuentes de ingresos como ventas a consignacion, otro empleo a tiempo parcial etc. Los datos reflejan que el n=106 (50.96%) de los participantes cuenta con otras fuentes de ingresos. Luego de presentar los datos demograficos del estudio, se inicia con el analisis de validez y confiabilidad del estudio.

4.1 Validez y Confiabilidad del Estudio

Este estudio empleo el uso de ecuaciones estructurales de minimos cuadrados parciales con sus siglas PLS-SEM, empleando el ordenador estadístico SMART-PLS. La tecnica PLS-SEM es un metodo de analisis de datos multivariante de segunda generacion que dan mayor nivel de confianza a la investigacion por su eficiencia estadística y donde refleja un alto poder predictivo aun si se emplean muestras pequenas (Hair et al. 2016). El proceso de analisis de confiabilidad y validez comienza con el analisis de las cargas factoriales (*factor loading*) para cada

indicador a través del modelo estructural. Según Hair et al. (2018) las cargas de cada indicador deben ser analizadas y estas deben mostrar confiabilidad.

Hair et al. (2016) establece que las cargas factoriales para cada indicador empleados en el estudio debe cumplir con un valor superior a .70. y si se observase un valor inferior a .70 debe ser eliminado. No obstante, Beavers et al. (2013) explica que se puede aceptar toda carga con valores superiores a .60 siempre que el estudio mantenga un total de 85 participantes en adelante. Esta investigación mantuvo un total de 205 participantes, lo que lleva al investigador a aceptar indicadores que puedan reflejar algún valor superior a .60. El análisis de cada indicador llevó al investigador a eliminar varios indicadores a no reflejar confiabilidad. Una vez completado el ajuste de los indicadores para el modelo estructural en la Tabla 1.0 se presentan el total de indicadores empleados para cada variable del estudio. Llevando a concluir que no existe problema con la consistencia interna y se continúa con análisis de validez y confiabilidad a través de medias de Alfa, Fiabilidad Compuesta, varianza de la media extraída, la validez discriminante y prueba de Colinealidad (VIF).

Tabla 3.0

Análisis de Cargas Factoriales para indicadores

Variables & Indicadores	Carga Factorial
Justicia Organizacional	
<i>Justicia Distributiva</i>	
Mi patrono me compensa justamente.	0.822
Mi patrono es justo al brindarme oportunidades de formación.	0.838
Mi patrono me brinda un horario justo.	0.733
Pienso que mi carga de trabajo es justa.	0.839
Mi patrono es justo al momento de otorgar incentivos y/o beneficios	0.826
Mi patrono es justo a momento aplicar sanciones.	0.798
<i>Justicia Procedimental</i>	
Las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal al margen de la ley	0.757
Mi patrono explica muy claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo	0.846
Mi patrono me aviso con suficiente antelación los cambios sobre las política, reglas o regulaciones que me afectan	0.825
Mi empresa me permite opinar en decisiones que me afectan directamente	0.842

Mi patrono me provee la oportunidad de tener incrementos de sueldo	0.799
Justicia Relacional	
En mi lugar de trabajo se ha perdido la consideración a las situaciones de los empleados.	0.913
Mi patrono aprecia el esfuerzo en el trabajo de los empleados	0.939
En mi empleo se ha afectado la calidad del trato a los empleados.	0.913
Apoyo Organizacional	
En mi empresa no se apreciaba el esfuerzo extra del personal.	0.874
En mi trabajo no provee otros beneficios que motiven mi esfuerzo.	0.829
En mi empleo no toma consideraciones especiales a mis situaciones.	0.820
Empleabilidad	
Identidad Profesional	
Mi meta es obtener un mejor empleo con mejores beneficios y salarios	0.680
Aspiro a nuevo empleo, pero la nueva legislación laboral me frena para no perder mis derechos que ya disfruto.	0.620
Estoy dispuesto a cambiar de empleo	0.736
Soy de los que estn en la búsqueda de una nueva oportunidad profesional atractiva	0.829
Adaptabilidad	
He identificado mejores oportunidades de empleo en Estados Unidos y he pensado mudarme.	0.898
Con los cambios en la ley laboral y la economía una mejor oportunidad de empleo es fuera de Puerto Rico	0.869
Capital Social	
He usado mis contactos personales con el fin de buscar un mejor empleo.	1.000
Productividad	
Temo mucho perder mi empleo	0.682
Busco sobresalir en mi empleo ya que siento que puedo perder mi empleo	0.623
A veces pienso para que esforzarme, no vale la pena	0.849

Fuente: Elaboración Propia a través de los resultados SMART-PLS

4.4.1 Análisis de Consistencia Interna

Para analizar la consistencia interna del estudio se observa a través del Valor Alfa y la Fiabilidad Compuesta. En estas dos pruebas todo valor mayor a .70 permite concluir al investigador que cada variable considerada para el análisis mantiene niveles aceptables de validez (Nunnally's, 1978., Malhotra, 2010., Hair, et al, 2016).

El análisis comienza con el análisis del Alfa Cronbach. Los resultados reflejados en la tabla 2.0 reflejan valores Alfa superiores a .70 en la mayoría de las variables en donde la variable justicia distributiva reflejo ($\alpha = 0.895$), justicia procedimental ($\alpha = 0.881$), justicia relacional ($\alpha = 0.991$), Apoyo Organizacional ($\alpha = 0.793$), Adaptabilidad ($\alpha = 0.719$) y Capital Social ($\alpha = 1.000$). Se detectó en los resultados que las variables identidad profesional ($\alpha = 0.687$) y productividad ($\alpha = 0.586$) los valores alfa están por debajo del criterio de .70 (Hair et al., 2011). Por norma general al analizar el Alfa Cronbach lleva a concluir que valores $> .90$ es excelente, $> .80$ es bueno, $> .70$ es aceptable, $> .60$ es cuestionable, $> .50$ es pobre y $> .40$ es inaceptable (George y Mallery, 2016).

No obstante, los datos de fiabilidad compuesta son más precisos que los coeficientes Alfa de Cronbach, ya que no asume que los todos los indicadores reciben la misma ponderación. Los datos de confiabilidad compuesta reflejo justicia distributiva (0.919), justicia procedimental (0.913), justicia relacional (0.944), Apoyo Organizacional (0.879), identidad profesional (0.810), Adaptabilidad (0.877) y Capital Social (1.000) y productividad (0.765). Llevando a concluir que cada variable muestra fiabilidad al reflejar valores superiores a 0.70 (Hair et al., 2018). Los datos de fiabilidad tienen una variación de 0 a 1 ofreciendo mejores estimaciones de confianza en donde todo valor superior a .70 refleja niveles aceptables de validez (Hair et al. 2016; Henseler et al., 2009). Los resultados de la fiabilidad compuesta de la tabla 2.0 reflejó valores superiores a .70, lo cual lleva a concluir que el estudio no refleja problemas de validez para fines de análisis y presentación de resultados.

Al final se analizó la validez convergente mediante el análisis de la varianza de la media extraída (AVE). El valor AVE mide que la varianza del constructo, el cual deberá reflejar datos superiores a .50. Este valor explica que cada variable es explicada al menos en un 50% de la varianza de sus indicadores (Hair et al. 2016). Los resultados de los valores AVE reflejaron justicia distributiva (0.656), justicia procedimental (0.678), justicia relacional (0.849), Apoyo Organizacional (0.707), identidad profesional (0.519), Adaptabilidad (0.780) y Capital Social (1.000) y productividad (0.524). Los datos reflejados y resumidos en la tabla 2.0 confirman valores superiores a .50 llevando a concluir que las variables latentes explican más

de la mitad de la varianza sobre sus indicadores, según el criterio de .50 de Hair et al., (2016).

Tabla 4.0
Análisis de Validez y Confiabilidad del Estudio

Variables	A	Fiabilidad Compuesta	AVE
Justicia Organizacional			
<i>Justicia Distributiva</i>	0.895	0.919	0.656
<i>Justicia Procedimental</i>	0.881	0.913	0.678
<i>Justicia Relacional</i>	0.911	0.944	0.849
Apoyo Organizacional			
<i>Apoyo Organizacional</i>	0.793	0.879	0.707
Empleabilidad			
<i>Identidad Profesional</i>	0.687	0.810	0.519
<i>Adaptabilidad</i>	0.719	0.877	0.780
<i>Capital Social</i>	1.000	1.000	1.000
Productividad			
<i>Productividad</i>	0.586	0.765	0.524

Fuente: Elaboración Propia a través de resultados de SMART-PLS

4.4.2 Validez Discriminante

El análisis continúa analizando la validez discriminante con el fin de observar que no exista una varianza significativa entre variables que podrían tener un mismo significado. Los resultados de la tabla 3.0 fueron analizados mediante el método *Fornell-Larcker Criterion*. Para analizar los datos *Fornell-Larcker Criterion* los valores de la fila diagonal presenta los resultados de la raíz cuadrada de valores AVE, mientras el resto de las celdas presenta los datos de correlación entre los

constructos. El resultado de los constructos reflexivos lleva a concluir que cumple con el criterio *Fornell-Larcker*, mostrando que no hay una varianza significativa entre las diferentes variables que podrían tener el mismo significado (Luque, 2000; Fornell y Larcker, 1981).

Tabla 5.0
Análisis de Validez Discriminante

	Adaptabilidad	Apoyo Organizacional	Capital Social	Empleabilidad	Identidad Profesional	Inseguridad Laboral	Justicia Distributiva	Justicia Organizacional	Justicia Procedimental	Justicia Relacional	Productividad
Adaptabilidad	0.883										
Apoyo Organizacional	0.184	0.841									
Capital Social	0.366	0.301	1								
Empleabilidad	0.694	0.42	0.732	0.662							
Identidad Profesional	0.432	0.442	0.589	0.928	0.72						
Inseguridad Laboral	-0.224	-0.729	-0.299	-0.5	-0.547	0.653					
Justicia Distributiva	-0.107	-0.523	-0.196	-0.346	-0.407	0.915	0.81				
Justicia Organizacional	-0.113	-0.609	-0.168	-0.335	-0.396	0.975	0.939	0.789			
Justicia Procedimental	-0.117	-0.6	-0.115	-0.294	-0.349	0.918	0.798	0.942	0.823		
Justicia Relacional	-0.088	-0.612	-0.158	-0.295	-0.35	0.916	0.816	0.938	0.869	0.922	
Productividad	0.202	0.488	0.211	0.337	0.337	-0.53	-0.503	-0.48	-0.42	-0.41	0.724

Fuente: Elaboración Propia a través de resultados de SMART-PLS

4.4.3 Prueba de Colinealidad

La prueba de Colinealidad analiza que no exista independencia entre las variables predictivas (Dormann et al. 2013). Según estos autores se observa colinealidad si dos o más indicadores están perfectamente correlacionados, lo que puede traer como resultado errores de predicción en a través del análisis estadístico. Para analizar que no exista problemas de colinealidad se emplea la una prueba de factor de inflación de la varianza (*Variance Inflation Factor – VIF*) disponible en SMART-PLS. Para concluir que no exista problemas de colinealidad el valor de inflación de la varianza no puede ser mayor a 5.0 y el nivel de tolerancia debe ser de mayor a 0.2. El índice VIF en la tabla 4.0 permiten concluir que el estudio no tiene problemas de colinealidad, por lo tanto, los datos a analizarse en el modelo estructural no será una limitación para la estimación de resultados (Hair et al. 2016).

Tabla 6.0
Análisis de Colinealidad (VIF)

Variables	Empleabilidad	Inseguridad Laboral	Justicia Organizacional	Productividad
Adaptabilidad	1.551			
Apoyo Organizacional		1.762		
Capital Social	1.257			
Empleabilidad		1.246		
Inseguridad Laboral				1.000
Identidad Profesional	1.374			
Justicia Distributiva			3.423	
Justicia Organizacional		1.669		
Justicia Procedimental			4.878	
Justicia Relacional			4.823	
Productividad				

Fuente: Elaboración Propia a través de resultados de SMART-PLS

4.5 Análisis Macro de Inseguridad Laboral

Los resultados del estudio son analizados a través del uso de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Según Hair et al., (2016) el uso de PLS-SEM es ideal ya que es un enfoque basado en regresión como la regresión múltiple, la regresión logística y el análisis de varianza, pero también técnicas como el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, el análisis de conglomerados y la escala multidimensional. Los datos que observara en la Figura 10.0 el modelo de ruta para analizar la relación entre variables. Para observar las relaciones entre variables el modelo estructural guía sus relaciones entre variables independientes (exógenas) y variables dependientes (endógenas).

Según se detallara en la metodología los datos que observara en los círculos azules, son las variables latentes del estudio y el valor al centro del son los datos del coeficiente de determinación R^2 , el cual explica el poder predictivo que tiene esta variable en la conformación del modelo. En segundo lugar, los rectángulos amarillos reflejan los valores de carga factorial para cada ítem del instrumento de investigación. Ahora las flechas entre la variable latente e indicadores hacen referencia al modelo interno estructural. Miden las cargas estandarizadas de cada indicador reflexivo y como norma deben observar valores superiores de .70. Los valores entre las flechas que se conducen entre variables latentes reflejan los datos de relación entre las variables exógenas y endógenas. Luego los datos que observara en la Figura 11.0, reflejan los datos de significancia entre las variables o valor t a través de la prueba de *bootstrapping*. Hair et al., (2016) establece que el valor t calcula el coeficiente de ruta de la muestra original y el valor estándar del *bootstrapping*. Por lo tanto, cuando el tamaño del valor t empírico sea resultante a $t > 1.960$, la hipótesis es apoyada y rechazando así la hipótesis nula. Si se observa este resultado el investigador puede suponer que el coeficiente de trayectoria es significativamente diferente de cero a un nivel de significancia del 5%. Ahora si el valor es menor a $t < 1.960$ entonces se determina que no existe significancia y por lo tanto la hipótesis es rechazada y aceptando así la hipótesis nula.

En esta primera parte del estudio se analiza la inseguridad laboral desde la perspectiva macro ante las percepciones de los participantes ante los cambios en la legislaci3n laboral de Puerto Rico. Este análisis se apoya a lo expuesto por Erlinghagen (2007) donde aborda que el estudio a nivel macro de la inseguridad laboral se debe observar ante los cambios en la legislaci3n laboral e incertidumbre econ3mica. Para conducir el análisis se comienza con observar los resultados de las dimensiones que explican las variables Justicia Organizacional, Empleabilidad e Inseguridad Laboral. Según Niehoff Moorman (1993) la variable Justicia Organizacional es una variable multidimensional explicada por sus dimensiones de: (a) Justicia Distributiva, (b) Justicia Relacional y (c) Justicia Procedimental. Por otra parte, la variable Empleabilidad también es un tipo de variable multidimensional y es explicada por sus dimensiones de: (a) identidad profesional, (b) adaptabilidad y (c) capital social (Suárez-Lantar3n, 2016).

En esta parte del análisis se centra en observar si los cambios en una legislaci3n laboral, cada una de estas dimensiones provee una base explicativa en la forma que actúa y se construye la variable inseguridad laboral. Al final la variable inseguridad laboral ante los cambios en una legislaci3n laboral se analizará como una variable multidimensional en donde analiza a través de las variables: (a) Justicia Organizacional, (b) Apoyo Organizacional y (c) Empleabilidad.

Para analizar los resultados de cada variable multidimensional a través de PLS se emple3 la técnica de *Hierarchical Component Models* (HCM). Según Hair et al. (2018) el emplear HCM, permite a los investigadores reducir el número de relaciones en el modelo estructural, lo que hace que el modelo de ruta de PLS sea más certero y fácil de comprender, en donde su significancia explicativa en el modelo es observada a través de los datos de *Boostraping* ($t > 1.960$). Para emplear la técnica HCM, se emplea el enfoque de indicadores repetidos para constructos de segundo orden de las variables justicia organizacional y empleabilidad e indicadores repetidos para constructo de segundo y tercer orden que conforma la variable inseguridad laboral (Ringle et al., 2012).

4.6 Prueba de Hipótesis a nivel Macro

Para la presentación de resultados se inicia analizando las preguntas uno y dos de la investigación. Según se discutiera en la metodología de estudio en la figura 11.0 observará los resultados de análisis con relación entre las rutas del modelo de investigación. Los círculos de color azul representan las variables latentes y los cuadrados amarillos, representan los ítems del instrumento de la investigación. El valor que se encuentra dentro de los círculos representa el coeficiente de determinación R^2 . En la Figura 11.0 los valores en las flechas que salen de un variable a otra variable es coeficiente de relación entre las rutas (β), que expresa el nivel de relación entre los constructos. Para analizar el valor de relación según Hair et al., (2016), esta se analiza:

1. β menor a .25; $p < 0.01$ se considera una relación débil;
2. β entre .26 a .74; $p < 0.01$ se considera una relación moderada;
3. β sobre .75; $p < 0.01$ se considera una relación fuerte.

En la figura 12.0 se presentan los datos de significancia del modelo estructural a través de la prueba *Bootstrapping*. Hair et al., (2016) establece que PLS-SEM se basa en un procedimiento no paramétrico de *Bootstrapping* para probar la importancia de los coeficientes de trayectoria estimados en la PLS-SEM. En este procedimiento se crean submuestras con observaciones extraídas al azar del conjunto original de datos. La submuestra se utiliza para estimar el modelo de trayectoria PLS y este proceso se repite unas 5,000 veces. Es así como los valores que observa entre las flechas que salen de una variable a otro son el coeficiente de la ruta (valor t), el cual indica el efecto directo de la variable sobre la otra variable. En donde todo valor superior a $t > 1.960$ la hipótesis es apoyada y si refleja un valor menor a $t < 1.960$ la hipótesis es rechazada (Hair et al. 2016).

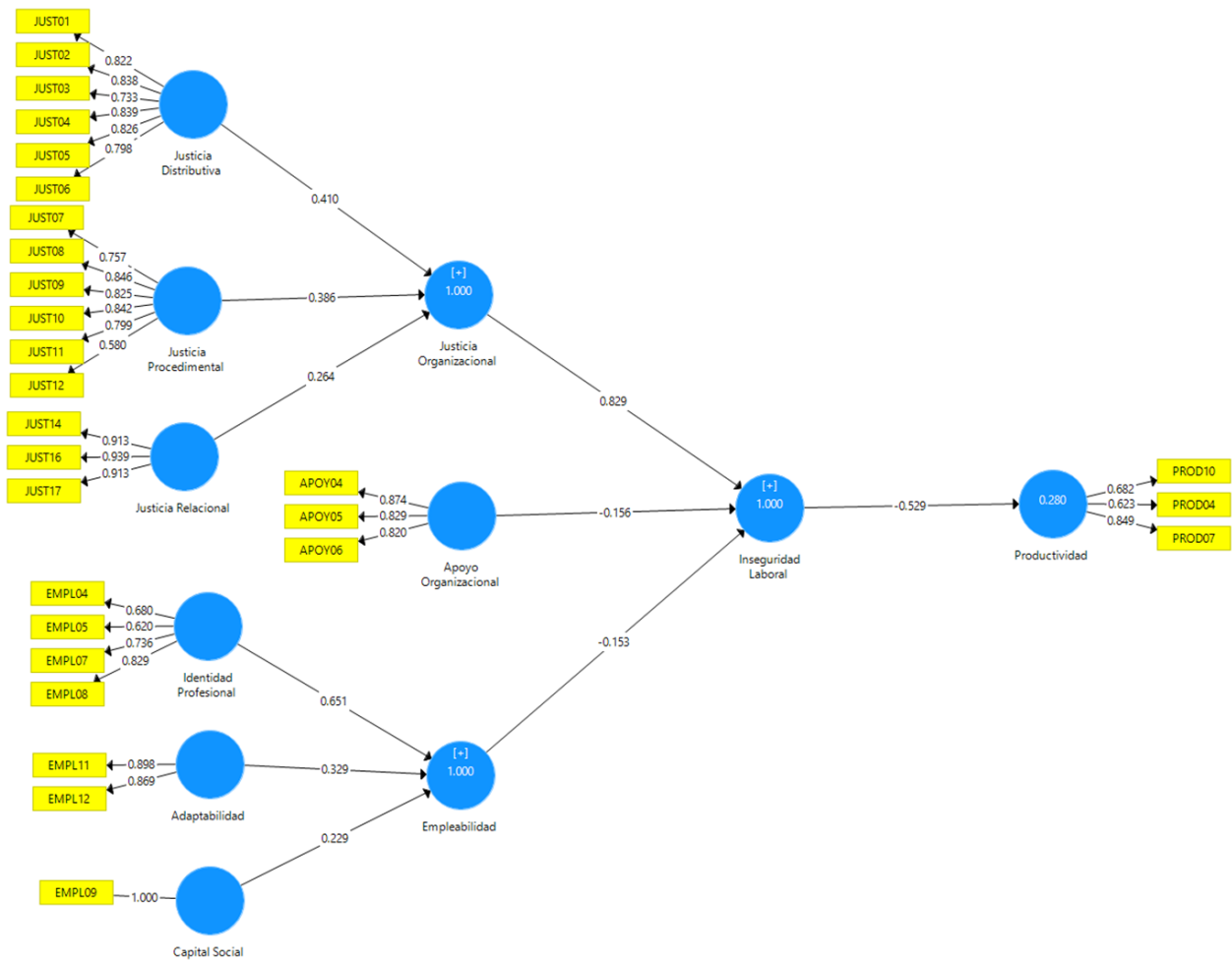


Figura 11.0 Resultados de Relaci3n del Modelo de Investigaci3n. Fuente: SMART-PLS

El efecto de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la inseguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica

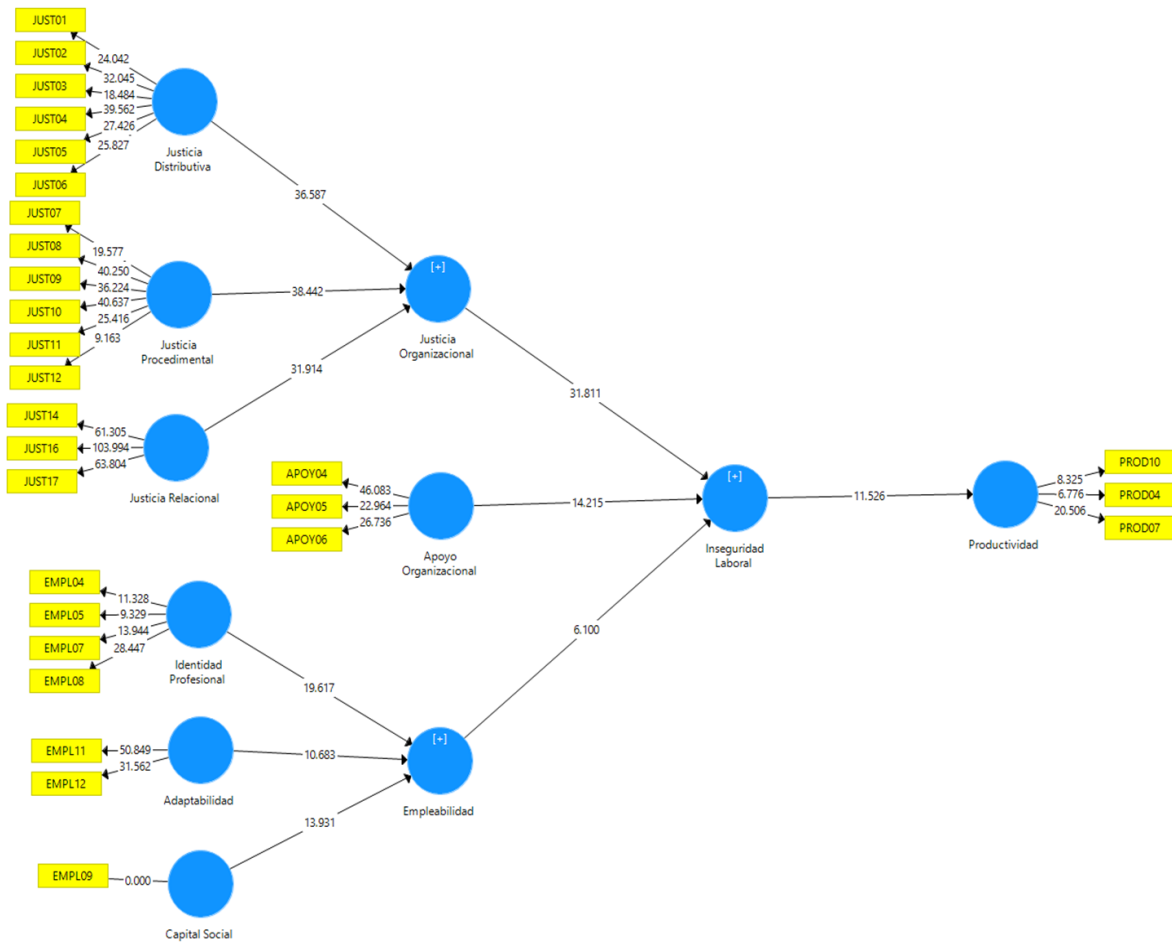


Figura 12.0 Resultados de significancia (Bootstrapping) del Modelo de Investigación. Fuente: SMART-PLS

Los datos en los gráficos 10.0 y 11.0 permite presentar el análisis de los resultados:

1. ¿Qué factores a nivel macro afectan más la variable inseguridad laboral en el Capital Humano del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de crisis económica?

Para esta primera pregunta se desarrolló el siguiente grupo de hipótesis:

H_1 La Justicia Organizacional es un constructo multidimensional que puede explicar la inseguridad laboral ante los cambios en legislación laboral en de Puerto Rico y este es explicado por sus dimensiones:

H_{1a} Justicia Distributiva

H_{1b} Justicia Relacional

H_{1c} Justicia de Procedimientos

Resultado: Los datos reflejan que la justicia organizacional puede explicar la inseguridad laboral ante los cambios en legislaci3n laboral en de Puerto Rico y este es explicado en primer lugar por justicia distributiva ($H_{1a} \beta=.42 \ p<0.01$; $t= 38.858, \ t>1.960$); justicia procedimental ($H_{1b} \beta=.36 \ p<0.01$; $t= 38.107, \ t>1.960$) y finalmente por justicia relacional ($H_{1c} \beta=.27 \ p<0.01$; $t= 36.663 \ t>1.960$). Por lo que la hip3tesis es apoyada y la hip3tesis nula es rechazada.

H_2 La empleabilidad es un constructo multidimensional que puede explicar la inseguridad laboral ante los cambios en legislaci3n laboral en de Puerto Rico y este es explicado por sus dimensiones:

H_{2a} Identidad Profesional

H_{2b} Adaptabilidad

H_{2c} Capital Humano

Resultado: al analizar la variable empleabilidad los datos reflejan que es explicado en primer lugar por H_{2a} identidad profesional ($\beta=.65, \ p<0.01$; $t= 20.188, \ t>1.960$), seguido por H_{2c} capital social ($\beta=.22, \ p<0.01$; $t= 14.039, \ t>1.960$) y finalmente por la H_{2b} adaptabilidad ($\beta=.33, \ p<0.01$; $t= 10.515, \ t>1.960$). En donde la hip3tesis tambi3n es apoyada, en donde se rechaza la hip3tesis nula. Los resultados de este primer grupo de hip3tesis reflejan que cada una de las dimensiones de Justicia Organizacional y Empleabilidad ofrecen datos significativos que explican como un cambio en la legislaci3n laboral proveen una base explicativa de c3mo se percibe la inseguridad laboral.

H_3 La inseguridad laboral que afecta el capital humano ante los cambios en la legislaci3n laboral de Puerto Rico es un constructo multidimensional que es explicado por sus dimensiones:

H_{3a} Justicia Organizacional

H_{3b} Apoyo Organizacional

H_{3c} Empleabilidad

Resultado: Los resultados reflejan que los cambios en legislación laboral de Puerto Rico en medio de la crisis económica son explicados en primer lugar por H_{3a} justicia organizacional ($\beta=.82, p<0.01; t=31.611, t>1.960$) seguido por H_{3b} apoyo organizacional ($\beta= -.16, p<0.01; t= 9.575, t>1.960$) y finalmente por la H_{3c} empleabilidad ($\beta= -.15, p<0.01; t= 6.286, t>1.960$). En donde la hipótesis también es apoyada, rechazando así la hipótesis nula.

2. ¿Cómo la inseguridad laboral impacta la productividad del Capital Humano del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de crisis económica?
Para responder a esta pregunta se desarrolló la siguiente hipótesis:

H_4 La inseguridad laboral propiciada por los cambios en la legislación laboral de Puerto Rico afecta significativamente en la productividad del capital humano.

Resultado: Los resultados de la hipótesis reflejan ($H_4 \beta= -.53, p<0.01; t= 11.599, t>1.960$) que la inseguridad laboral ante los cambios en una legislación laboral afecta significativamente ($H_4 \beta= -.53, p<0.01; t= 11.599, t>1.960$) en la productividad del capital humano. En donde la hipótesis es apoyada y se rechaza la hipótesis nula. Los datos reflejan una relación negativa ($\beta= -.53$) hacia la productividad. Lo que implica que a mayor inseguridad laboral que genera el cambio en la legislación laboral la productividad será menor, en donde su impacto será significativo ($t= 11.599$) en las percepciones del capital humano. Este resultado es significativo en la forma que actúan cada una de las dimensiones de inseguridad laboral. Es notable observar que la variable apoyo organizacional ($\beta=-.16$) y empleabilidad ($\beta=-.15$) reflejaron una relación negativa en la conformación de la variable. Este dato explica que a medida que el trabajador perciba menos

apoyo organizacional ($t= 9.575$) y menor oportunidades de empleabilidad ($t= 6.286$) su significancia sería mayor, para explicar la forma que percibe la inseguridad laboral ante el cambio en una legislacion laboral.

4.7 Analisis a nivel Micro de Inseguridad Laboral

El analisis micro ante un cambio en una legislacion laboral se apoya en el estudio de la inseguridad laboral en donde se debe contemplar analisis individuales de los participantes, ya que estos factores pueden ofrecer diferencias en la forma que actua la inseguridad laboral (Erlinghagen 2007). Para este analisis se analizo como actua segun el genero, nivel educativo y tipo de empleo. Para analizar el nivel educativo, se agrupo en dos: uno los participantes que ostentan un grado de licenciatura o menor y estudio de posgrado. Los grupos para analizar a traves del metodo PLS-MGA se resume en primer lugar los datos por genero $N_{hombres} = 95$ (46.34%) y $N_{mujeres} = 110$ (53.66%). Seguido por grupos a nivel educativo $N_{Licenciatura\ o\ menos} = 92$ (44.88%) y $N_{posgrado} = 113$ (55.12%). Finalmente, con los grupos por tipo de empleo $N_{tiempo\ completo} = 169$ (82.44%) y $N_{tiempo\ parcial} = 36$ (34.28%). Para analizar los resultados a la pregunta 3, se empleo el uso de analisis multigrupo (PLS-MGA) a traves de SMART-PLS.

4.7.1 PLS-MGA

Segun Hair et al (2018) PLS-MGA representa una prueba *one-tailed* donde todos los valores $p < .05$ indican si el coeficiente de la ruta es significativamente mayor entre el primer y segundo grupo analizado sobre resultados del *Bootstrapping*. Segun Henseler et al (2007) los datos de PLS-MGA reflejan el valor de probabilidad condicional, es decir, la probabilidad de diferencia entre grupos grupo que es representado por la siguiente formula.

$$\frac{1}{B^2} \sum_{i=1}^B \sum_{j=1}^B H \left(\tilde{\theta}_j^{(2)*} - \tilde{\theta}_i^{(1)*} \right)$$

El rechazo o aceptación de hipótesis se observa si su nivel un nivel de significancia $p\text{-value} < 0.05$ (Henseler et al., 2009; Hair et al 2018, Matthews, 2017). Los resultados de la PLS-MGA, también pueden ser validados por la prueba de permutación. Un valor $p < 0.05$ sugiere que la diferencia entre los coeficientes de ruta específicos del grupo no cae en el intervalo de confianza basado en la permutación del 95% (Hair et al. 2018). Previo al análisis es necesario determinar si la prueba PLS-MGA es apropiada para los grupos a ser comparados. Para lograr este objetivo es necesario realizar una prueba de la invariancia para grupos objeto de análisis a través de prueba MICOM de tres pasos (Henseler et al, 2016).

4.7.2 Prueba de Invarianza

Para realizar la prueba de la invarianza MICOM de tres pasos se inicia con el paso 1. El primer paso es establecer la *Invarianza Configural*. En este paso, se configuró el algoritmo de PLS empleando los mismos indicadores para cada variable observada y el mismo tratamiento para cada grupo demográfico a ser analizado, concluyendo que la invarianza configural se estableció con éxito y se continuó al paso 2 (Henseler et al., 2016). El paso 2 MICOM es calcular la invarianza composicional. El cálculo de la invarianza composicional se realiza a través de prueba de permutación en SMART-PLS. Este tipo de prueba devuelve intervalos de confianza el cual permiten determinar si un compuesto tiene una correlación en un grupo y otro donde el investigador deberá observar si es significativamente menor que uno, el cual es expresado bajo la siguiente ecuación (Henseler et al 2016., Matthews, 2017 Hair et al 2018).

$$C = \sum_{i=1}^I w_1 \cdot w_2$$

Por lo tanto, para determinar la invarianza composicional la hipótesis nula no puede ser rechazada donde $H_0 \ c=1$; $H_1 \ c \neq 1$ (Hair et al. 2018, Henseler et al. 2016). En la tabla 6.0 se reflejan los resultados en donde se ejecutó un total de 1,000 permutaciones, para cada grupo demográfico (edad, escolaridad y tipo de

empleo). En analisis del grupo por genero lleva a apoyar la hipotesis, mostrando puntajes significativamente cerca 1 ($H_0: c=1$). Los datos de la tabla 6.0 lleva a concluir que los grupos por genero no existe un efecto invariante por lo que el paso 3 no es necesario, determinando que PLS-MGA es apropiado para fines de analisis (Henseler et al., 2016; Hair et al., 2018). Al ejecutar la prueba para los grupos por escolaridad se observo que la variable justicia relacional ($p=0.042$; $p>.05$) en donde la hipotesis nula es apoyada ($H_1: c \neq 1$). Un resultado similar es notable en los grupos de tipo de empleo en donde la variable apoyo organizacional ($p=0.009$; $p>.05$) y productividad ($p=0.013$ $p>.05$), no reflejo puntajes significativamente cerca de 1. Por lo cual, se procede a analizar el paso 3 para este grupo de variables (Henseler et al., 2016; Hair et al., 2018).

Tabla 7.0
Analisis de Invariancia Composicional

Grupos	Hombres vs Mujeres				Licenciatura o < vs Posgrado				Empleo a Tiempo Completo vs Tiempo parcial			
	c	5.00%	Permutacion p <.05	IC	c	5.00%	Permutacion p <.05	IC	c	5.00%	Permutacion p <.05	IC
Adaptabilidad	1.000	0.992:1.000	0.815	SI	1.000	0.991:1.000	0.640	SI	0.988	0.977:1.000	0.108	SI
Apoyo Organizacional	1.000	0.996:1.000	0.792	SI	0.998	0.996:1.000	0.296	SI	-0.997	0.989:1.000	0.009	NO
Capital Social	1.000	1.000:1.000	0.456	SI	1.000	1.000:1.000	0.150	SI	1.000	1.000:1.000	0.167	SI
Empleabilidad	0.995	0.989:1.000	0.257	SI	0.999	0.989:1.000	0.953	SI	0.997	0.976:1.000	0.784	SI
Identidad Profesional	0.995	0.988:1.000	0.319	SI	0.999	0.989:1.000	0.836	SI	0.998	0.971:1.000	0.798	SI
Inseguridad Laboral	0.999	0.995:1.000	0.511	SI	0.998	0.995:1.000	0.362	SI	0.996	0.999:1.000	0.242	SI
Justicia Distributiva	1.000	0.999:1.000	0.743	SI	1.000	0.999:1.000	0.539	SI	1.000	0.998:1.000	0.748	SI
Justicia Organizacional	1.000	1.000:1.000	0.957	SI	1.000	1.000:1.000	0.657	SI	1.000	0.999:1.000	0.514	SI
Justicia Procedimental	1.000	0.999:1.000	0.747	SI	1.000	0.999:1.000	0.184	SI	0.999	0.999:1.000	0.114	SI
Justicia Relacional	1.000	1.000:1.000	0.808	SI	1.000	1.000:1.000	0.042	NO	1.000	1.000:1.000	0.179	SI
Productividad	0.997	0.942:1.000	0.869	SI	0.979	0.937:1.000	0.336	SI	-0.976	-0.401:1.000	0.013	NO

Fuente: Creacion Propia segun datos SMART-PLS

El paso 3 es analizar los intervalos de confianza basados en permutacion para la media y la varianza de las variables identificadas. El paso 3 permite evaluar si el valor medio de un compuesto y su varianza difieren entre los grupos (Henseler et al., 2016; Hair et al. 2018). Los resultados reflejan para los grupos de escolaridad que la variable apoyo organizacional su media ($p=0.271$ $p>.05$) y varianza ($p=0.381$ $p>.05$), no difiere entre los grupos, por lo lleva a concluir que la prueba PLS-MGA es adecuada para fines a analisis. Un dato similar se observa en los grupos de tipo

de empleo en donde la variable apoyo organizacional tanto la media ($p= 0.354$; $p>.05$) y la varianza ($p= 0.191$ $p>.05$) reflejo un dato aceptable. De igual forma la variable productividad los datos de la media ($p= 0.376$; $p>.05$) y varianza ($p= 0.703$ $p>.05$), llevan concluir que PLS-MGA es aceptable para fines de análisis en donde el agrupamiento de datos no será necesario, para analizar los grupos (Hair et al. 2018). En donde se procedió a ejecutar la prueba PLS-MGA.

4.8 Prueba de Hipótesis a nivel Micro

La prueba PLS-MGA fue ejecutada los resultados son observados en la tabla 7.0, para responder a la pregunta de investigación tres:

1. ¿Qué diferencias existen entre el género, nivel de educación y tipo de empleo la forma que la inseguridad laboral afecta la productividad del Capital Humano de sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis económica? Para responde a esta pregunta se desarrolló el siguiente grupo de hipótesis en donde sus resultados puede ser observados en la tabla 6.0

H_5 Existe un impacto significativamente diferente entre hombres y mujeres a través de la forma que la inseguridad laboral afecta significativamente en la productividad del capital humano.

Resultado: Se ejecutó la prueba PLS-MGA y los resultados reflejados llevan al rechazar la hipótesis H_5 y apoyar la hipótesis nula al no reflejar un impacto significativamente diferente entre las rutas del modelo de investigación entre hombres y mujeres.

H_6 Existe un impacto significativamente diferente entre nivel educativo a través de la forma que la inseguridad laboral afecta significativamente en la productividad del capital humano

Resultado: Al ejecutar la prueba PLS-MGA y los resultados reflejan un rechazo a la hipótesis H_6 al no reflejar un impacto significativamente diferente

entre las rutas del modelo de investigacion y apoyando la hipotesis nula al analizar los grupos por nivel de escolaridad.

H_7 Existe un impacto significativamente diferente entre empleo parcial o tiempo completo a traves de la forma que la inseguridad laboral afecta significativamente en la productividad del capital humano

Resultado: Los resultados de la H_7 , lleva a apoyar la hipotesis y rechazar la hipotesis nula al observar un impacto significativamente diferente en la conformacion de la variable inseguridad laboral a traves de la ruta apoyo organizacional $\rightarrow$ inseguridad laboral ($p=0.023$ $p<.05$) y justicia organizacional $\rightarrow$ inseguridad laboral ($p=0.048$ $p<.05$). Otro impacto significativamente diferente es observado entre la ruta entre inseguridad laboral $\rightarrow$ productividad ($p=0.000$ $p<.05$).

Ahora con el fin de brindar mas confiabilidad a los resultados, estos datos fueron validados con la prueba de permutacion a traves SMART-PLS. La prueba de permutacion es una prueba no-parametrica *two-tailed*, que permite probar si grupos de datos predefinidos tienen diferencias estadisticamente significativas (Henseler et al.,2009; Hair et al 2018, Matthews, 2017). Los resultados de la prueba de permutacion apoyan los resultados obtenidos en la prueba PLS-MGA. Aunque el apoyo o rechazo a la hipotesis fue a traves de los resultados de PLS-MGA, los resultados de la prueba de permutacion observados en la tabla 6.0 proporcionan confianza adicional, ya que este tipo de prueba es mas conservadora que controla bien el error tipo 1 (Henseler et al.,2009; Hair et al 2018, Matthews, 2017).

Tabla 8.0
Prueba PLS-MGA entre factores Demográficos

Ruta Modelos Estructural	Hombres		Mujeres		Hombres vs Mujeres		Licenciatura o menos		Posgrado		Licenciatura < vs Posgrado		Tiempo Completo		Tiempo Parcial		Tiempo Completo vs Tiempo Parcial	
	β	t	β	t	PLS-MGA p<.05	P p<.05	β	t	β	t	PLS-MGA p<.05	P p<.05	β	t	β	t	PLS-MGA p<.05	P p<.05
Adaptabilidad → Empleabilidad	0.376	8.405	0.304	6.071	0.278	0.280	0.330	6.385	0.329	7.461	0.970	0.994	0.329	9.830	0.332	4.543	0.937	0.975
Apoyo Organizacional → Inseguridad Laboral	-0.179	2.354	-0.153	9.022	0.193	0.238	-0.15	3.265	-0.171	6.708	0.512	0.339	-0.164	15.150	0.108	0.849	0.023	0.019
Capital Social → Empleabilidad	0.215	7.768	0.235	10.596	0.57	0.544	0.206	9.527	0.247	9.295	0.219	0.221	0.223	10.889	0.258	8.001	0.330	0.415
Empleabilidad → Inseguridad Laboral	-0.182	3.862	-0.138	4.358	0.434	0.418	-0.147	3.244	-0.166	5.737	0.746	0.712	-0.152	5.895	-0.132	0.966	0.987	0.775
Identidad Profesional → Empleabilidad	0.602	12.144	0.673	14.667	0.288	0.298	0.656	12.785	0.647	14.273	0.908	0.893	0.654	17.877	0.592	10.014	0.362	0.485
Inseguridad Laboral → Productividad	-0.511	1.224	-0.565	10.682	0.49	0.565	-0.577	9.546	-0.513	4.744	0.506	0.465	-0.56	10.919	0.391	0.825	0.000	0.043
Justicia Distributiva → Justicia Organizacional	0.42	23.912	0.429	29.187	0.683	0.694	0.426	26.726	0.422	28.156	0.882	0.876	0.421	33.559	0.427	14.408	0.860	0.858
Justicia Organizacional → Inseguridad Laboral	0.821	17.963	0.825	25.597	0.924	0.949	0.859	24.046	0.786	24.276	0.138	0.174	0.807	30.839	0.952	14.990	0.048	0.020
Justicia Procedimental → Justicia Organizacional	0.363	25.840	0.369	25.483	0.817	0.788	0.363	27.173	0.368	26.557	0.758	0.757	0.368	33.384	0.359	19.22	0.655	0.685
Justicia Relacional → Justicia Organizacional	0.282	27.142	0.269	22.620	0.386	0.394	0.278	25.236	0.271	24.987	0.633	0.645	0.273	32.102	0.28	9.457	0.925	0.736

Fuente: Creación propia a través de datos SMART-PLS

4.9 Análisis del Poder predictivo del modelo de investigación

Luego de completar el análisis de los resultados se realizó un análisis del poder predictivo del modelo de investigación propuesto. Este se analiza a través de los valores de R^2 y Q^2 , el cual están detallados en la tabla 8.0. El valor de R^2 se conoce como coeficiente de determinación. El valor de R^2 explica que el modelo de investigación es explicado en un 28% por la productividad. Ahora los valores R^2 de empleabilidad, Justicia Organizacional e Inseguridad Laboral su valor de $R^2 = 1.000$. Este dato se deberá observar cómo un resultado normal ya que el emplear técnica HCM, con técnica de indicadores repetidos reflejará este dato. Estos datos se comparan con la prueba *Blindfolding* (Q^2). Hair et al. (2016) explica que el valor Q^2 representa un criterio de evaluación para validar la relevancia predictiva cruzada del modelo de trayectoria PLS-SEM. Los datos sugieren que el modelo de investigación puede predecirse en un 59% por la variable Justicia Organizacional, seguido por empleabilidad en un 42%, luego Inseguridad Laboral con un 41% y finalmente por la productividad en un 19%. Estos resultados llevan al investigador a concluir que el modelo de investigación mantiene un buen poder predictivo, para las hipótesis planteadas (Hair et al. 2016).

Tabla 9.0

Análisis del poder predictivo del modelo de investigación

Variables	Q ²	R ²
Empleabilidad	0.429	
Inseguridad Laboral	0.414	
Justicia Organizacional	0.594	0.28
Productividad	0.130	

Fuente: Elaboración Propia de SMART-PLS: Q² el efecto en la muestra 0.02 Pequeño; 0.15 Mediano; 0.35 Grande (Hair et al. 2016)

Con el fin de medir el efecto que un determinado constructo exógeno tiene sobre su correspondiente constructo endógeno, también se calculó el tamaño del efecto f^2 . Los valores f^2 que se ilustran en la tabla 9.0 analiza el modelo estructural mediante la investigación del tamaño de la relevancia predictiva (Hair et al. 2016). Los datos reflejan la inseguridad laboral tiene un efecto grande $f^2 = .38$ en la forma que afecta productividad del capital humano ante los cambios de nueva legislación laboral en Puerto Rico. También es notable que cada dimensión considerada Apoyo Organizacional $f^2 = 42.635$, Empleabilidad $f^2 = 56.931$ y Justicia Organizacional $f^2 = 1286.371$ tiene un efecto grande en la conformación de la variable inseguridad laboral.

Tabla 10.0

Análisis del Efecto de las variables

	Empleabilidad	Inseguridad Laboral	Justicia Organizacional	Productividad
Adaptabilidad	531.64			
Apoyo Organizacional		42.635		
Capital Social	206.168			
Empleabilidad		56.931		
Identidad Profesional	1567.219			
Inseguridad Laboral				0.388
Justicia Distributiva			46947.526	

Justicia Organizacional		1286.371		
Justicia Procedimental			29213.521	
Justicia Relacional			13841.711	
Productividad				

Fuente: Elaboración Propia a través Datos SMART-PLS. $f^2=$ 0.02 efecto bajo, 0.15 efecto mediano y 0.35 o mayor efecto grande (Hair et al. 2016)

4.10 Conclusión

En este capítulo se discutieron los resultados obtenidos a través del trabajo de campo. Los resultados reflejaron información valiosa y contribuciones significativas que serán discutidos en el capítulo cinco.

Capítulo V- Conclusiones

5.0 Introducción

En el siguiente capítulo se realiza un recuento de este estudio de disertación. Este estudio jurídico se centró en proveer respuestas a las preguntas de investigación empleando un método sistemático, a través la interpretación a una norma y observar su impacto en el comportamiento de los trabajadores de la empresa privada de Puerto Rico. Empleando un método normativo a través de un enfoque jurídico exploratorio la disertación analizó qué factores a nivel macro explican la inseguridad laboral del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis económica. En segundo lugar, exploró qué diferencias existen a nivel micro y macro en el sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis económica. Finalmente analizó cómo la inseguridad laboral del sector privado de Puerto Rico luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en medio de la crisis económica afecta la productividad.

Los objetivos del estudio brindaron al desarrollo de modelo de investigación en donde brindo apoyo para los objetivos específicos del estudio en donde: Se exploro si la percepción de justicia organizacional del capital humano en el sector privado de Puerto Rico explica la variable inseguridad laboral ante los cambios en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en medio de la crisis económica. En segundo lugar, el estudio exploro si la percepción de apoyo organizacional del capital humano en el sector privado de Puerto Rico explica la variable inseguridad laboral ante los cambios en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en medio de la crisis económica. En adición exploro si la percepción de empleabilidad del capital humano en el sector privado de Puerto Rico explica la variable inseguridad laboral ante los cambios en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en medio de la crisis económica. También analizo cómo las dimensiones que conforman la inseguridad laboral a través los cambios en la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico

y la crisis económica afectan la productividad del capital humano del sector privado de Puerto Rico. Finalmente se exploró si existen diferencias significativas entre edad, tipo de empleo y educación y la forma que la inseguridad laboral afecta la productividad ante los cambios en la ley de la reforma laboral y la crisis económica del capital humano del sector privado de Puerto Rico.

El estudio de la inseguridad laboral ha pasado por un proceso evolutivo en donde en sus inicios analizaron el grado en que un empleado experimenta un efecto negativo con relación a su orientación hacia su trabajo (Vroom, 1964). Mas adelante el estudio de la inseguridad laboral se fundamentó como una variable multidimensional en donde se analicen variables que provean respuestas sobre: (a) severidad de la amenaza, (b) importancia percibida, (c) amenaza percibida, (d) importancia atribuida y (e) la importancia. Este grupo de dimensiones evoluciona la teoría y presto importante en analizar los factores psicológicos que experimenta el capital humano en el trabajo. Este efecto psicológico se atribuyó la necesidad de analizar los factores cognitivo que experimenta el trabajador a través de las percepciones de inseguridad laboral (Jacobson (1987, 1991). Por su parte Shoss (2017) debate que el estudio de la inseguridad laboral se ha suscitado la carencia de variables predictoras de riesgo. Según este autor la inseguridad laboral debe ser analizarse como un fenómeno perceptual orientado hacia un futuro incierto, y que puede referirse a la pérdida potencial del trabajo.

La agenda de la investigación para investigación futura de la inseguridad laboral establece la necesidad de estudios que analicen factores del macroentorno considerando factores de la económica y la legislación laboral (Klandermans et al. 2010; Anderson & Pontusson, 2007; Shoss, 2017). Incluso Erlinghagen (2007) establece que el apropiado estudio de la inseguridad laboral debe ser analizado a través de dos perspectivas:

1. Macro – El estudio macro contempla analizar la legislación laboral e incertidumbre económica. El autor establece que a nivel macro se debe analizar el establecimiento de leyes que vayan en decrecimiento de los trabajadores y como el patrono implementa la legislación.

2. Micro – en esta etapa se analiza todo tipo de factores individuales del trabajador en donde resalta variables como el género, la educación, tipo de empleo entre otros. Los factores micros son relevantes porque permiten comprender las actuaciones de una persona de forma positiva y negativa a través de los sentimientos que genere la inseguridad laboral (Erlinghagen 2007).

Vander Elst et al., (2014) detalla que la rápida evolución del entorno laboral y las condiciones internas de la organización tiene consecuencias en la vida laboral de los trabajadores. Es así como las variables productividad, empleabilidad, factores organizacionales, fueron determinantes para proveer respuestas en como un cambio en una legislación laboral incide en la forma que los trabajadores perciben la inseguridad laboral. No obstante, si los cambios en la legislación laboral y la economía figuran como un determinante para explicar la inseguridad laboral, la literatura académica no ha brindado importancia en estudios que provean respuestas a diversos fenómenos. Incluso estudios recientes establecen en interés por parte de economistas en analizar como un cambio en una legislación laboral en medio de una crisis económica incide en las percepciones de inseguridad laboral (Kuroki, 2012). Es así como los resultados de este estudio proveen respuestas a este vacío en la literatura académica y proveyendo una serie de contribuciones significativas tanto al estudio del derecho laboral y la empresa.

5.1 Implicaciones a la Teoría del Derecho Laboral

El derecho laboral debe entenderse como un conjunto de técnicas y prácticas para intervenir en determinados mercados que sin dichas intervenciones no se puede superar los problemas de la acción colectiva (Hyde, 2006). “El derecho laboral es hoy un cuerpo normativo cuya finalidad es dar soluciones justas a la cuestión social” (Vega, 2005 p.19). La teoría de la legislación laboral postula que las reformas legislativas de gran alcance del derecho laboral son rituales cuyo significado son observados por factores culturales y simbólicos (Hyde, 1990). Según este autor la legislación laboral se observa como una ceremonia muy pública que

representa una imagen idealizada de las relaciones de poder industrial de una cultura. Así, la teoría del derecho laboral explica potencialmente el momento en que se promulga la legislación laboral y cómo actúan las fuerzas sociales que conducen a su promulgación y su contenido busca establecer las declaraciones de derechos y otras cuestiones que no son fáciles de aplicar (Hyde, 1990). Vega, (2005) establece que por los últimos años las reformas laborales en Latinoamérica ha sido uno de los temas centrales en el debate económico. Estas reformas laborales en Latinoamérica han sido propiciadas con el fin de generar empleo y brindar apertura a la economía local de los países de la región. Según este autor

“El derecho laboral es hoy un cuerpo normativo cuya finalidad es dar soluciones justas a la cuestión social. Así, esta rama del derecho se propone, primordialmente, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana, así como compensar la inferioridad económica de los trabajadores, en particular aquéllos en relación de dependencia, frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, según las posibilidades económicas de cada país”. (Vega, 2005, p.19).

No obstante, el proceso de diseño de las legislaciones laborales no está exenta de críticas, ya que en este puede afectar la percepción del contexto económico y social del trabajador, que puede tener un impacto en la productividad (Vega, 2005). Hafiz (2020) explica que históricamente en Estados Unidos la legislación laboral busca garantizar igualdad de negociación entre los trabajadores y la empresa. No obstante, este poder de negociación se ha desintegrado con el pasar de los años. Este autor resalta que tanto los economistas como juristas establecen que cada vez existe más ausencia de una regulación que proteja derechos de los trabajadores. Es así como esta ausencia de regulación que sea percibida como un decrecimiento en los derechos de los trabajadores tiene implicaciones en la forma de actuación de la fuerza trabajadora.

Según como establece la Teoría del Derecho Laboral el poder estimular la económica y el alinear un orden jurídico parecido a muchos estados de la metrópolis se observa como la fuerza social que conducen la promulgación del nuevo orden Jurídico de Puerto Rico. Es así como los resultados contribuyen a la teoría del

Derecho Laboral al explicar como la inseguridad laboral explica el contexto económico y social a través de las percepciones que genera un cambio en legislación en el Capital Humano. Los resultados reflejan que estas percepciones de inseguridad laboral tienen el poder de afectar la productividad en el Capital Humano y es observado en la forma que la organización implementa las nuevas reformas.

5.2 Impacto de la Legislación Laboral en la Inseguridad Laboral

La inseguridad laboral analiza el grado que un empleado experimenta un efecto negativo con relación a su orientación hacia su trabajo (Vroom, 1964) y un sentido de impotencia percibida ante una amenaza para mantener la continuidad de empleo ante una situación (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Brondino et al. (2020) aclara que la amplitud del constructo de inseguridad laboral engloba muchos fenómenos y condiciones que proveen una base explicativa en lo que afecta la percepción de un trabajador al mantener su empleo. No obstante, los cambios en una legislación laboral se destacan como un fenómeno de interés al ser un tpico poco abordado en la literatura académica. Zúniga 2020; Shoss 2017; Vander Elst et al. 2014). Jiménez & Zúniga (2020), destaca que en la actualidad las organizaciones modernas se aprovechan de estos cambios en legislación para maximizar sus operaciones, pero éste trae como resultado un detrimento en las condiciones y los derechos laborales de los trabajadores.

La literatura consultada en esta disertación resaltan que la justicia organizacional (Wu & Wang 2008; Somogyvári, 2013), el apoyo organizacional (Mayes et al., 2016; Lucidi & Kleinknecht, 2009) y la empleabilidad (Wilthagen & Rogowski, 2002;), proveen respuestas en cómo un cambio en una legislación laboral se convierte en estímulos de inseguridad laboral y cómo este a su vez impacta el nivel de productividad (Schumacher et al. 2020). Las características del ordenamiento Jurídico de Puerto Rico los resultados de este estudio provee una serie de implicaciones en la forma que incide en la inseguridad laboral del capital humano.

Las percepciones de inseguridad laboral están relacionadas a través de factores que actúan en el lugar de trabajo. Dentro de los factores que actúan en el lugar de trabajo en este estudio analizo la Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional. Por un lado, la Justicia Organizacional analiza el grado que una persona diferencia los procesos por los cuales se determinan los salarios y la forma que percibe la equidad, como resultado de esos procesos, y este se analiza a través de sus dimensiones justicia distributiva, justicias relacionales y justicia de procedimientos (Greenberg,1987). Por otro lado, el apoyo organizacional analiza el grupo de percepciones de un empleado respecto a si la organización valora sus contribuciones y confían que van a ser tratados justamente al margen de la ley (Eisenberg et al., 1990). Los resultados de esta disertación reflejan que los cambios en una legislación laboral que sea percibida como adversa y sumado a las formas de actuación y el clima laboral de organización tiene un impacto sustancial en el desempeño productivo del empleado y por consiguiente a nivel organizativo. Las implicaciones de este estudio evidencian como un cambio en una reforma laboral en medio de la crisis económica que se perciba negativa para el capital humano, pero sí beneficiosa para la empresa privada tiene un impacto adverso representando un retroceso al ordenamiento jurídico laboral de Puerto Rico (García-García, 2017).

5.3 Implicaciones a la Teoría de Inseguridad Laboral

El estudio de la inseguridad laboral engloba muchos fenómenos y condiciones que provee una base para la construcción teórica y la presentación de conclusiones de las percepciones del trabajador para mantener su empleo (Brondino et al. 2020). Shoss (2017) detalla que el futuro de la investigación de la inseguridad laboral debe extender una comprensión de las percepciones compartidas y que tomen en consideración aspectos de macro entorno exterior como la legislación laboral y la situación económica. Un grupo limitado de artículos analizaron la justicia organizacional, apoyo organizacional y empleabilidad buscando dar respuestas en cómo un cambio en una legislación laboral se convierte en

estímulos de inseguridad laboral (Wu & Wang 2008; Somogyvári, 2013; Mayes et al., 2016; Lucidi & Kleinknecht, 2009; Wilthagen & Rogowski, 2002; Schumacher et al. 2020), pero estas no han sido analizadas en su conjunto. Por lo tanto, nuestra contribución teórica clave es proveer nueva evidencia en cómo los cambios en una legislación afectan la inseguridad laboral, un tpico poco abordado en la literatura académica.

Teóricamente el estudio de la inseguridad laboral se ha suscitado la carencia de variables predictoras de riesgo que expliquen diversos fenómenos de la inseguridad laboral (Shoss, 2017). En línea con lo anterior el modelo de medición confirmó sustancialmente el comparar valores cuantitativos en cómo la justicia organizacional, apoyo organizacional y empleabilidad se convierten en tres dimensiones importantes que construyen la variable inseguridad laboral ante un cambio en una legislación laboral en medio de una crisis económica. Los resultados mostraron que la justicia organizacional fue la variable más significativa que explica la forma que el cambio en una legislación laboral índice en la construcción de la variable. Cropanzano et al. (2005) explica que cada dimensión de justicia tiene el poder de interactuar y si se observa un efecto negativo este puede ser mitigado por alguna otra dimensión.

Los resultados revelan que el capital humano de Puerto Rico, el cambio en la legislación las percepciones de justicia no reflejaron ni alto ni bajos niveles. Por el contrario, las percepciones de equidad de justicia las respuestas del cuestionario fueron neutrales ante el impacto del nuevo orden jurídico. Es así como la justicia organizacional en la construcción de la variable inseguridad puede mostrar una actitud neutral de trabajador desempeñar mejor sus tareas. No obstante, el POS, no reflejó tales efectos. Los datos mostraron su significancia en la construcción de la variable, pero su relación fue negativa mostrando, así como el cambio en el nuevo orden jurídico afecta la percepción de inseguridad. Este se relaciona específicamente por las formas de actuación de la empresa a través de la forma que se valora el esfuerzo, la motivación y necesidades del empleado. Este resultado suma de forma diferente a los resultados Mayes et al., (2016), en donde un cambio en legislación laboral incide en la forma que se percibe de poco apoyo

organizacional. También confirma los argumentos de (García- García, 2017) en donde los cambios en la ley que se perciban beneficiosa para la empresa privada, este tiene efectos perjudiciales en el capital humano explicando su impacto en cómo actúa la inseguridad laboral. Finalmente, la significancia en la empleabilidad, un cambio en una legislación laboral lleva al capital humano a un tipo de parálisis. Donde los niveles de inseguridad laboral llevan al trabajador a buscar como preservar su empleo así las condiciones no sean las más adecuadas ya que percibe que las posibilidades de un nuevo empleo y la situación económica serán limitadas.

Ahora en la forma que la inseguridad laboral impacta en la productividad del capital humano, nos lleva a concluir que es el apoyo organizacional y la empleabilidad dos factores que incide de forma negativa la productividad. Por lo tanto, la justicia organizacional actúa como una fuerza que mitiga los niveles de inseguridad laboral. Esta contribución teórica es significativa, ya que el proceso de determinar dimensiones explicativas de la inseguridad laboral y el observar relaciones negativas en el comportamiento de la variable, una relación positiva incide como un amortiguador al problema. Es así como se observa que el poder explicativo del modelo es explicado en primer lugar por la justicia organizacional. Otra contribución teórica se observa el comparar los niveles de inseguridad laboral por los factores demográficos. Aunque los grupos por género y escolaridad no reflejaron impactos significativamente distintos la prueba bootstrapping ofrece información valiosa en cómo actúan cada grupo.

Es notable observar que en las rutas inseguridad laboral → productividad las mujeres sufren más de inseguridad laboral que los hombres. En donde la dimensión de justicia organizacional → inseguridad laboral y apoyo organizacional fue la más significativa al conformarse la variable inseguridad laboral. Ahora a nivel de escolaridad un dato de interés se observa que los trabajadores con un grado de licenciatura o menos se ven más afectados entre inseguridad laboral → productividad. No obstante, resulta interesante que las variables que conforma la inseguridad laboral los profesionales con un grado de posgrado su significancia es mayor. Este dato puede ser explicado por la forma que actúan los factores cognitivos y afectivos en la inseguridad laboral. Desde la perspectiva cognitiva los

profesionales con un grado académico mayor pueden percibir mayor inseguridad laboral ante los cambios en el nuevo orden jurídico, pero de forma afectiva los profesionales con un grado de licenciatura o menor el nuevo orden jurídico influye negativamente en sus juicios en donde impacta significativamente adverso su productividad.

Al final en grupo por tipo de empleo los trabajadores que ostentan un trabajo a tiempo completo se ven más afectado entre inseguridad laboral → productividad, contrario a los que ostentan un trabajo a tiempo parcial en donde los datos reflejan que la inseguridad laboral no afecta su productividad. Este se puede explicar ya que los factores cognitivos y afectivos de los trabajadores a tiempo completo a través de las dimensiones de justicia organizacional, el POS y la empleabilidad ya que los cambios en la legislación laboral generan sentimientos que afectan la percepción de una oportunidad futura de un empleo, con mejores condiciones laborales. Por el contrario, a los trabajadores a tiempo parcial, en donde la justicia organizacional es la única variable que afecta la conformación de la variable inseguridad laboral. Los datos del POS y la empleabilidad, no fueron variables determinantes para explicar la inseguridad laboral. Este se puede explicar ya que los trabajadores a tiempo parcial en caso de Puerto Rico, por lo general son estudiantes universitarios o trabajadores que reciben alguna asistencia económica del gobierno, donde sus percepciones de una oportunidad futura con mejores condiciones laborales un cambio en el nuevo orden jurídico no afecta los sentimientos de inseguridad laboral y por consiguiente la productividad.

5.4 Limitaciones

La limitación más significativa de esta investigación fueron los escasos estudios que contemplen cómo los cambios en la legislación laboral inciden en la inseguridad laboral en el capital humano. Los estudios identificados a través de las diversas variables fue un reto para el investigador para poder presentar una extensión en el apartado de la revisión de la literatura. En segundo lugar, este estudio es que no contemplaron otras variables como la motivación, el riesgo

psicosocial, dependencia laboral que bien pueden ser variables de interés que puede proveer más fuerza al modelo de investigación. En segundo lugar, no contemplaron otros factores individuales como años de experiencia y tiempo en su lugar de trabajo. Estas variables pueden proveer información valiosa en cómo actúa las diversas percepciones de inseguridad laboral en los trabajadores de Puerto Rico ante un cambio en legislación laboral. Por último, este estudio realizó una recogida de datos de enfoque transversal. Para superar estas limitaciones el uso de un estudio longitudinal puede proveer información adicional de cómo cambia las percepciones del capital humano a través del tiempo.

5.5 Investigaciones Futuras

Para futuras investigaciones se sugiere analizar la variable motivación a través de factores intrínsecos y extrínsecos como una fuerza que puede moderar en como la inseguridad laboral incide en la productividad. Otro estudio futuro es contemplar el estudio transcultural con el fin de como interactúan diversidad de ordenamientos jurídicos, por diversos países y la forma que inciden en la inseguridad laboral. Otras variables organizacionales como estilo de liderazgo de la dirección, la cultura organizacional sumado a factores individuales como el riesgo psicosocial y dependencia laboral son variables que pueden proveer información valiosa en como los cambios en una legislación laboral afectan las percepciones de inseguridad laboral.

5.5 Consideraciones Finales

Esta disertación provee una visión diferente del impacto que tiene la legislación laboral en la económica del capital humano en medio de una crisis. (Kuroki, 2012) aclara el interés de los economistas en analizar las percepciones de trabajadores sobre las reformas laborales en medio de una crisis económica. Al final los datos apoyan que en medio de una crisis económica una reforma laboral que van en decrecimiento de los trabajadores con el fin de responder a una crisis (Schneider, 2019; Anderson, 2003; Harvey, 2013; Karoly & Klerman, 1994;

Robertson, 2000; Obodo, 2017, Kuroki, 2012) incide negativamente en la productividad. Es así como este estudio reflejó grandes contribuciones a un tpico poco abordado en la literatura académica, pero requiere de mayor investigación. Es así como esta disertación permite la apertura a futuros investigadores a explorar un tpico de gran interés.

Referencias Bibliográficas

- Abendroth, W. (1972). *A short History of the European working class*. London Nlb.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En Berkowits, L. (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, (2), 267-299.
- Albaladejo, M. (1972). *Instituciones de derecho civil: Parte general y derecho de obligaciones* (1st ed.). Libreria Bosch.
- Álvarez, J. C. J., & Salguero, R. E. R. (2019). Factores Determinantes de la Justicia Organizacional y Satisfacción Oral en Servidores Públicos. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 2(2), 177–185.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/237>
- Amir, O. (2002). *1-The Pain of Deciding : Indecision , Flexibility , and Consumer Choice*. www.semanticscholar.org.
<https://www.semanticscholar.org/paper/1-The-Pain-of-Deciding-%3A-Indecision-%2C-Flexibility-%2C-Amir/4af4f3a7d331b1d98d9ecfbf1c86f9356da89ed8?p2df>
- Anderson, C., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211–235. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Autor, D. H., Kerr, W. R., & Kugler, A. D. (2007). Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from US States. *The Economic Journal*, 117(521), F189–F217. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02055.x>
- Ayuda Legal PR. (2020). ayudalegalpr.org. [Ayudalegalpr.org](http://ayudalegalpr.org).
<https://ayudalegalpr.org/resource/reforma-laboral-del-2017-cambios-importantes>
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International*

- Journal of Business and Management*, 4(9).
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>
- Balz, A. (2017). Cross-National Variations in the Security Gap: Perceived Job Insecurity among Temporary and Permanent Employees and Employment Protection Legislation. *European Sociological Review*, 33(5), 675–692.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcx067>
- Barbieri, P., & Cutuli, G. (2015). Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 32(4), 501–516. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv058>
- Bartel, A. P., Beaulieu, N. D., Phibbs, C. S., & Stone, P. W. (2014). Human Capital and Productivity in a Team Environment: Evidence from the Healthcare Sector. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(2), 231–259.
<https://doi.org/10.1257/app.6.2.231>
- Beavers, A., Lounsbury, J., Richards, J., Huck, S., Skolits, G., & Esquivel, S. (2013). Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 18, 6.
<https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1303&context=p>
are
- Becker, G. S. (1975). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau Of Economic Research.
- Becker, G. S. (2008). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University Of Chicago Press.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University Of Chicago Press.
- Berglund, T. (2015). Flexicurity, Job Insecurity, and Well-Being in European Labor Markets. *Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*, 145–167.
https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_9
- Berntson, E., Nswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230.

<https://doi.org/10.1177/0143831x09358374>

- Bidarian, S. & Jafari, P. (2012) The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Trust. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (47), 1622-1626.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In Lewicki, R. J., Sheppard, B. H., & Bazerman, B. H. (Eds.). *Research on Negotiation in Organizations* (Vol. 1), 43–55, Greenwich, CT: JAI Press.
- Blanch-Ribas, J. M. (2013). Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. Barcelona, Spain: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/en/ereader/uagm/56305?page=276>.
- Blau, G., Tatum, D. S., McCoy, K., Dobria, L., & Ward-Cook, K. (2004). Job Loss, Human Capital Job Feature, and Work Condition Job Feature as Distinct Job Insecurity Constructs. *Journal of Allied Health*, 33(1), 31–41. <https://www.ingentaconnect.com/content/asahp/jah/2004/00000033/00000001/art00006>
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bobocel, D. R., & Hafer, C. L. (2007). Justice Motive Theory and the Study of Justice in Work Organizations: A Conceptual Integration. *European Psychologist*, 12(4), 283–289. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.283>
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Bright, L. F., & Logan, K. (2018). Is my fear of missing out (FOMO) causing fatigue? Advertising, social media fatigue, and the implications for consumers and brands. *Internet Research*, 28(5), 1213–1227. <https://doi.org/10.1108/intr-03-2017-0112>
- Brondino, M., Bazzoli, A., Vander Elst, T., De Witte, H., & Pasini, M. (2020). Validation and measurement invariance of the multidimensional qualitative job insecurity scale. *Quality & Quantity*, 54(3), 925–942. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-00966-y>

- Çelik, I. K., Eru, O., & Cop, R. (2019). The Effects of Consumers' FoMo Tendencies On Impulse Buying and The Effects of Impulse Buying on Post-Purchase Regret: An Investigation on Retail Stores*. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 10(3), 124–138.
<http://brain.edusoft.ro/index.php/brain/article/view/950>
- Cheng, G. H.-L. ., & Chan, D. K.-S. . (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65–71.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.213>
- Choi, S., & Guy, M. E. (2020). The link between emotional labor and organizational culture in Korean bureaucracy: how taxing is tax work? How enforcing is law enforcement? *International Review of Public Administration*, 25(2), 129–144.
<https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1776810>
- Cizreliogullari, M. N., Altun, O., & Barut, P. (2020). The Effect of Emotional Exhaustion on Workplace Ostracism and Job Insecurity in North Cyprus Hotel Industry. *Business and Economics Research Journal*, 10(5), 1167–1178. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.228>
- Cortés-Chico, R. (2015, April 21). *El problema con el despido de empleados públicos*. El Nuevo Día.
<https://www.elnuevodia.com/noticias/politica/notas/el-problema-con-el-despido-de-empleados-publicos/>
- Cropanzano, R., Goldman, B. M., & Benson III, L. (2005). Organizational Justice. In *Handbook of Work Stress* (pp. 63–88).
<https://doi.org/10.4135/9781412975995.n4>
- Cruz, N., Ortiz, M., Ortiz, E., & Virgin, D. (2014). The maritime laws of the United States of America and their impact in Puerto Rico's current economy. *Inter Metro Business Journal Spring*, 10(1), 18–26.
<http://ceajournal.metro.inter.edu/spring14/cruznormanetal1001.pdf>

- Cubitt, R. P., & Heap, S. P. H. (1999). Minimum Wage Legislation, Investment and Human Capital. *Scottish Journal of Political Economy*, 46(2), 135–157.
<https://doi.org/10.1111/1467-9485.00125>
- Cui, D., Wei, X., Wu, D., Cui, N., & Nijkamp, P. (2019). Leisure time and labor productivity: A new economic view rooted from sociological perspective. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 13(2019-36), 1–24. <https://doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2019-36>
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008a). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488–509.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008b). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488–509.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2014). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98. <https://doi.org/10.1177/0143831x14559781>
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2010). The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 57–73.
<https://doi.org/10.2753/imo0020-8825400104>
- De Grip, A., Loo, J., & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2004.tb00269.x>
- Díaz-Sánchez, G. (2017, August 31). *P.R.O.M.E.S.A.: Una derogación del Gobierno de Puerto Rico*. In REV (Revista Jurídica UPR).
<http://revistajuridica.uprrp.edu/inrev/index.php/2017/08/31/p-r-o-m-e-s-a-una-derogacion-del-gobierno-de-puerto-rico/>
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The Perceptions of Fair

- Interpersonal Treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 683–692. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.5.683>
- Dortyol, I. T. (2020). Being Jean-Baptiste Grenouille: on the trail of consumers' olfactory perceptions. *Qualitative Research Journal*, 20(2), 188–204. <https://doi.org/10.1108/qrj-09-2019-0066>
- Drewin, F. J. (1982). *Construction productivity : measurement and improvement through work study*. Elsevier.
- Dyer, L., & Reeves, T. (1995a). Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *The International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656–670. <https://doi.org/10.1080/095851995000000041>
- Dyer, L., & Reeves, T. (1995b). Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *The International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656–670. <https://doi.org/10.1080/095851995000000041>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Epstein, R. A. (1983). A Common Law for Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation. *The Yale Law Journal*, 92(8), 1357. <https://doi.org/10.2307/796178>
- Erlinghagen, M. (2007a). *Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: Are there Different European Cultures of Anxiety?* Www.econstor.eu. <http://hdl.handle.net/10419/18420>
- Erlinghagen, M. (2007b). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological*

- Review, 24(2), 183–197. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm042>
- Filippetti, A., & Guy, F. (2020). Labor market regulation, the diversity of knowledge and skill, and national innovation performance. *Research Policy*, 49(1), 103867. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.103867>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–406. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gamboa, J. P. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia Instituto Valenciano De Investigaciones Económicas.
- Garcia-Garcia, E. (2017). El Legado e Implicaciones de la Reforma Laboral de 2017. *Revista Juridica Universidad de Puerto Rico*, 86(), 1087–1159. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rjupurco86&div=53&id=&page=>
- Ghaswyneh, O. F. M. A. (2019). Factores que afectan el comportamiento de decisión de los consumidores de comprar productos ecológicos. *Esic Market*, 50(2), 389–449. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7146257>
- Gimpelson, V., Kapelyushnikov, R., & Lukyanova, A. (2010). Employment Protection Legislation in Russia: Regional Enforcement and Labor Market Outcomes. *Comparative Economic Studies*, 52(4), 611–636. <https://doi.org/10.1057/ces.2010.19>
- Gluzmann, P. A., Guzman, M. M., & Stiglitz, J. E. (2018). Análisis del alivio de deuda necesario para restaurar la sostenibilidad de la deuda de Puerto Rico. *Ri.conicet.gov.ar*, 87, 1047–1105. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/100052>
- Golovina, S. Y. (2020). Contribution to the Development of Labor Resources as a Strategic Task of Labor Law. *IOP Conference Series: Materials Science and*

- Engineering*, 753, 072013. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/753/7/072013>
- Gopalkrishnan, P. (2011). *Workplace Incivility and Employee Strain Reactions: The Moderating Effects of Perceived Organizational Support and Job Insecurity*. Etd.ohiolink.edu.
http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=bgsu1296163685
- Graso, M., Camps, J., Strah, N., & Brebels, L. (2020). Organizational justice enactment: An agent-focused review and path forward. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103296. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.007>
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265–276.
<https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.12.005>
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.2307/257990>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
<https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010a). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19.
<https://doi.org/10.2753/imo0020-8825400101>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010b). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19.
<https://doi.org/10.2753/imo0020-8825400101>
- Gutierrez, P. (2013). Derecho Puertorriqueño y descripción general de su historia. Es un sistema norteamericano o un sistema civilista europeo?. *Acta Erasmiana*, 5, 31–45.
<https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/42404/004.pdf>
- Guzman-Brito, A. (2014). *El Origen y la Expansión de la Idea de Principio del Derecho*. ; Thomson Reuters.
- Haar, J., & Brougham, D. (2020). A teams approach towards job insecurity, perceived organisational support and cooperative norms: a moderated-

- mediation study of individual wellbeing. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–26.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1837200>
- Hafiz, H. (2020). Structural Labor Rights. *Papers.ssrn.com*, 119(4), 2–56.
https://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract_id=3470435
- Hair, J. F. (2018). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in higher education*, 7(2), 97-109.
- Henrekson, M. (2014). How labor market institutions affect job creation and productivity growth. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.38>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
<https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431. <https://doi.org/10.1108/imr-09-2014-0304>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319. [https://doi.org/10.1108/s1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/s1474-7979(2009)0000020014)
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Laine, J., Pekkarinen, L., Eccles, M., Noro, A., Finne-Soveri, H., & Sinervo, T. (2007). Productivity and employees' organizational justice perceptions in long-term care for the elderly. *Research in Nursing & Health*, 30(5), 498–507. <https://doi.org/10.1002/nur.20205>
- Herrendorf, B., & Schoellman, T. (2018). Wages, Human Capital, and Barriers to Structural Transformation. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(2), 1–23. <https://doi.org/10.1257/mac.20160236>
- Hewison, K., & Kalleberg, A. L. (2012). Precarious Work and Flexibilization in South and Southeast Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 395–402.

- <https://doi.org/10.1177/0002764212466235>
- Holborow, M. (2018). Language skills as human capital? Challenging the neoliberal frame. *Language and Intercultural Communication*, 18(5), 520–532.
<https://doi.org/10.1080/14708477.2018.1501846>
- Homans, G. (1961). *Social behaviour: Its elementary forms*. London: Routledge & Kegan Paul
- Hyde, A. (1990). A Theory of Labor Legislation. *L. Rev*, 38(2), 383–483.
<https://digitalcommons.law.buffalo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1679&context=buffalolawreview>
- Hyde, A. (2006). What is Labor Law? *Papers.ssrn.com*, 6(10). 2-23.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=896381
- Imam, H., & Chambel, M. J. (2020). Productivity or illusion? Assessing employees' behavior in an employability paradox. *Employee Relations: The International Journal, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/er-11-2019-0446>
- Imran, R. (2015). Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9). <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.295>
- Instituto de Estadística de Puerto Rico. (2020). *Empleo y Desempleo*.
<https://estadisticas.pr/en/inventario-de-estadisticas/empleo-y-desempleo>
- Institutuo de Estadisticas. (2020). *Estimados anuales poblacionales de los municipios desde 1950 | State Data Center*. Estadisticas.pr.
<https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>
- Jacobson, D. (1987). A personological study of the job insecurity experience. *Social Behaviour*, 2(3). 143–155. <https://psycnet.apa.org/record/1989-13860-001>
- Jiménez, E. V., & Zúniga, C. G. H. (2020). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de gnero. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 104–114.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/243>
- Kang, I., Cui, H., & Son, J. (2019). Conformity Consumption Behavior and FoMO.

- Sustainability*, 11(17), 4734. <https://doi.org/10.3390/su11174734>
- Karabchuk, T., & Soboleva, N. (2019). Temporary Employment, Informal Work and Subjective Well-Being Across Europe: Does Labor Legislation Matter? *Journal of Happiness Studies*, 21. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00152-4>
- Kato, M., & Honjo, Y. (2015). Entrepreneurial human capital and the survival of new firms in high- and low-tech sectors. *Journal of Evolutionary Economics*, 25(5), 925–957. <https://doi.org/10.1007/s00191-015-0427-3>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577. <https://doi.org/10.1177/0143831x09358362>
- Klare, K. E. (1980). Labor law as ideology: toward a new historiography of collective bargaining law. *Indus. Rel. LJ*, 4, 450.
- Kuroki, M. (2012). The Deregulation of Temporary Employment and Workers' Perceptions of Job Insecurity. *ILR Review*, 65(3), 560–577. <https://doi.org/10.1177/001979391206500304>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. (2012). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 495–515. <https://doi.org/10.1002/ajim.22126>
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661–

685. <https://doi.org/10.1002/job.431>
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. En L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology*, (9) 91-131
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The Relationship Between Man and Organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370.
<https://doi.org/10.2307/2391032>
- Ley 4 de Tranfomacion y Flexibilidad Laboral, P. de la C. 453 (2017).
<http://www.lexjuris.com/LexLex/Leyes2017/lexl2017004.pdf>
- Ley Promesa, S. 2328 (2016). <http://www.lexjuris.com/LexLex/Federales/BILLS-114s2328enr.pdf>
- Loi, R., Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: A multilevel investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 770–781. <https://doi.org/10.1037/a0015714>
- Lucidi, F., & Kleinknecht, A. (2009). Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 34(3), 525–546. <https://doi.org/10.1093/cje/bep011>
- Lynd, S. (1981). Government Without Rights: The Labor Law Vision of Archibald Cox. *Industrial Relations Law Journal*, 4(3), 483-495.
- Mahamid, I. (2013). Contractors perspective toward factors affecting labor productivity in building construction. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 20(5), 446–460. <https://doi.org/10.1108/ecam-08-2011-0074>
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research : an applied orientation*. Harlow, England Pearson.
- Mancini, F. (2006). *Impact of integrated pest management farmer field schools on health, farming systems, the environment, and livelihoods of cotton growers in Southern India*. S.N.
<https://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/fulltext/121783>
- Marcoulides, G., & Saunders, C. (2006). Editor’s Comments: PLS: A Silver Bullet? *MIS Quarterly*, 30(2), iii. <https://doi.org/10.2307/25148727>

- Marginson, S. (2019). Limitations of human capital theory. *Studies in Higher Education*, 44(2), 287–301. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>
- Marrero-Centeno, J. J., & García-Ramos, T. (2019). Precariedad laboral: aproximaciones teóricas e histórico sociales en el contexto de Puerto Rico. *Psicología Desde El Caribe*, 35(4), 63–79. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.4.306.81>
- Martínez Ávila, M., & Fierro Moreno, E. (2018). Aplicación de la técnica PLS-SEM en la gestión del conocimiento: un enfoque técnico práctico. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 130–164. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.336>
- Mayes, B. T., Finney, T. G., Johnson, T. W., Shen, J., & Yi, L. (2016). The effect of human resource practices on perceived organizational support in the People's Republic of China. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1261–1290. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1114768>
- McDonough, P. (2000). Job Insecurity and Health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453–476. <https://doi.org/10.2190/bpfg-x3me-lhta-6rpv>
- Menéndez- Mato, J. (2012). *El legado de la legítima estricta en el derecho común español*. Dykinson.
- Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. de los Á., & Nazar, G. (2019). La Discriminación Percibida, la Empleabilidad y el Bienestar Psicológico en los Inmigrantes Latinoamericanos en Chile. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 35(3), 227–236. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a24>
- Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2009). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de L'Administration*, 17(4), 319–331. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2000.tb00231.x>
- Miana, B. S., González-Morales, M. G., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2011). Consequences of Job Insecurity and the Moderator Role of Occupational Group. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 820–831.

- https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2011.v14.n2.29
- Millet Ocasio, M. (2000). El Internet integrándose en las leyes de Puerto Rico. *Www.lexjuris.com*, 2(2).
<http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/20002do/lexderechoyjusticia.htm>
- Mincer, J. (1984). Human capital and economic growth. *Economics of Education Review*, 3(3), 195–205. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(84\)90032-3](https://doi.org/10.1016/0272-7757(84)90032-3)
- Mogollón, L., & Verónica, S. (2019). Factores de comportamiento del consumidor que influyen en la decisión de compra en el Mall Aventura y Real Plaza de la ciudad de Trujillo-2018. *Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31414>
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337–359. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(200005\)21:3<337::aid-job18>3.0.co;2-g](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200005)21:3<337::aid-job18>3.0.co;2-g)
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209–225.
<https://doi.org/10.1007/bf01419445>
- Netquest. (2020). *Calculadora de muestra*. *Www.netquest.com*.
<https://www.netquest.com/es/gracias-calculadora-muestra>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
<https://doi.org/10.5465/256591>
- Noelke, C. (2015). Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market. *European Sociological Review*, 32(4), 471–485.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcv088>
- OIT. (2020). *ILO-EPLex*. *Eplex.ilo.org*. <https://eplex.ilo.org/legal-coverage/>
- Osoria, J. (2020). Exceptionality and Colonial-State–Corporate Crimes in the

- Puerto Rican Fiscal and Economic Crisis. *Latin American Perspectives*, 47(3), 49–63. <https://doi.org/10.1177/0094582x20911466>
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004>
- Pava-Ripoll, N. A. (2017). Discapacidad y configuración del Capital Emocional (CE): el caso de tres padres. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*, 15(2), 951–963. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1521022062016>
- Piano, M. del C. G., Alanis, W. H., Vidal, K., & Silveira, C. B. (2017). Manual de Derecho Civil. In *dialnet.unirioja.es*. Universidad de la República. Comisión Sectorial de Enseñanza.
- Piątkowski, M. J. (2020). Expectations and Challenges in the Labour Market in the Context of Industrial Revolution 4.0. The Agglomeration Method-Based Analysis for Poland and Other EU Member States. *Sustainability*, 12(13), 5437. <https://doi.org/10.3390/su12135437>
- Pilipiec, P. (2020). The role of time in the relation between perceived job insecurity and perceived job performance. *Work*, 66(1), 3–15. <https://doi.org/10.3233/wor-203145>
- Podra, O., Kurii, L., Alkema, V., Levkiv, H., & Dorosh, O. (2020). THEORETICAL ASPECTS OF HUMAN CAPITAL FORMATION THROUGH HUMAN POTENTIAL MIGRATION REDISTRIBUTION AND INVESTMENT PROCESS. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 71–82. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11197>
- Probst, T. M. (2008). Job Insecurity, Unemployment, and Organizational Well-Being. In *Oxford Handbooks Online*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0016>
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74–82.

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.002>

- Probst, T. M., Petitta, L., Barbaranelli, C., & Austin, C. (2018). Safety-Related Moral Disengagement in Response to Job Insecurity: Counterintuitive Effects of Perceived Organizational and Supervisor Support. *Journal of Business Ethics*, 162(2), 343–358. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4002-3>
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S.-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2014). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74–91. <https://doi.org/10.2753/imo0020-8825400105>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. (2012). A Critical Look at the Use of PLS-SEM in “MIS Quarterly.” *MIS Quarterly*, 36(1), 3–14. <https://doi.org/10.2307/41410402>
- Robertson, R. (2000). Wage Shocks and North American Labor-Market Integration. *American Economic Review*, 90(4), 742–764. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.742>
- Rosenbaum, D. P., & McCarty, W. P. (2017). Organizational justice and officer “buy in” in American policing. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(1), 71–85. <https://doi.org/10.1108/pijpsm-07-2016-0114>
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197–217. <https://doi.org/10.1080/135943299398320>
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345–359. <https://doi.org/10.1002/job.4030110503>
- Ruiz-Palomino, P., Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Ting-Ding, J. (2020). Gender differences in the relationship between justice perceptions and job insecurity in hotel outsourcing. *International Journal of Hospitality Management*, 91,

102412. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102412>
- Sala Franco, T. (2015). Las relaciones laborales y la crisis económica. *Ius et Praxis*, 21(1), 599–615. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122015000100017>
- Sarstedt, M., Henseler, J., & Ringle, C. M. (2011). Multigroup Analysis in Partial Least Squares (PLS) Path Modeling: Alternative Methods and Empirical Results. *Advances in International Marketing*, 22, 195–218. [https://doi.org/10.1108/s1474-7979\(2011\)0000022012](https://doi.org/10.1108/s1474-7979(2011)0000022012)
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 294–304. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.294>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <https://www.jstor.org/stable/1818907?seq=1>
- Schumacher, D., Schreurs, B., De Cuyper, N., & Grosemans, I. (2020). The ups and downs of felt job insecurity and job performance: The moderating role of informational justice. *Work & Stress*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832607>
- 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>
- Somogyvári, M. (2013). The Costs of Organisational Injustice in the Hungarian Health Care System. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 543–560. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1600-3>
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., Silla, I., & Gracia, F. J. (2010). Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 613–637. <https://doi.org/10.1177/0143831x10365924>
- Spector, H. (2009). Philosophical Foundations of Labor Law. 33 *Fla. St. U. L. Rev*, 33(4), 1119–1147. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1483898>
- Stryker, R. (2001). Disparate Impact and the Quota Debates: Law, Labor Market Sociology, and Equal Employment Policies. *The Sociological Quarterly*,

- 42(1), 13–46. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2001.tb02373.x>
- Suarez-Lantaron, B. (2016). Empleabilidad: analisis del concepto. *Revista de Investigacion En Educacion*, 14(1), 67–84.
<http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Suresh, A. S., & Biswas, A. (2019). A Study of Factors of Internet Addiction and Its Impact on Online Compulsive Buying Behaviour: Indian Millennial Perspective. *Global Business Review*, 097215091985701.
<https://doi.org/10.1177/0972150919857011>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- SWEENEY, P. D., & McFARLIN, D. B. (1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18(1), 83–98. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199701\)18:1<83::aid-job779>3.0.co;2-3](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199701)18:1<83::aid-job779>3.0.co;2-3)
- Tan, E. (2014). Human Capital Theory. *Review of Educational Research*, 84(3), 411–445. <https://doi.org/10.3102/0034654314532696>
- Taraban, O. V. (2013). SOCIOLOGICAL RESEARCH OF FACTORS OF FORMATION OF QUALITY OF LABOR LIFE FROM THE POSITION OF WORKER AND EMPLOYER. *Sovremennye Issledovaniya Sotsialnykh Problem*, 7(7), 1–13. <https://doi.org/10.12731/2218-7405-2013-7-38>
- Tavor, T. (2011). ONLINE ADVERTISING DEVELOPMENT AND THEIR ECONOMIC EFFECTIVENESS. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(6), 121–133.
http://www.ajbmr.com/articlepdf/AJBMR_16_15_1.pdf
- Terziev, V. (2015, April 14). *Social Programming in the System of Sociological Categories Concerning Market Economy and Labor Market Development in Transition Economy*. Papers.ssrn.com. <https://ssrn.com/abstract=3036067>
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chenevert, D., & Vandenberghe, C. (2010).

- The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3), 405–433. <https://doi.org/10.1080/09585190903549056>
- Tur, V. M., Moliner, C., Ramos, J., Luque, O., & Gracia, E. (2014). Calidad y bienestar en organizaciones de servicios: el papel del clima de servicio y la justicia organizacional. *Papeles Del Psicólogo*, 35(2), 99–106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095008>
- Uddin, M. A., Ali, M. H., & Masih, M. (2020). Institutions, human capital and economic growth in developing countries. *Studies in Economics and Finance*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/sef-10-2019-0407>
- Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1998). Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 294–305. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.294>
- ValdésG. (2009). *Reflexiones sobre el derecho laboral en el siglo XXI*. Bogotá, D.C Universidad Del Rosario.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.745989>
- Vega, L. (2005). *La reforma laboral en América Latina : 15 años después*. Oficina Internacional Del Trabajo, Oficina Regional Para América Latina Y El Caribe.
- Voßemer, J., Gebel, M., Täht, K., Unt, M., Högberg, B., & Strandh, M. (2017). The Effects of Unemployment and Insecure Jobs on Well-Being and Health: The Moderating Role of Labor Market Policies. *Social Indicators Research*, 138(3), 1229–1257. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1697-y>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wang, H., Lu, C., & Siu, O. (2015). Job insecurity and job performance: The

- moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258.
<https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Wilthagen, A. C. J. M., & Rogowski, R. (2002). Legal Regulation of Transitional Labour Markets. In *dare.uva.nl*. CheltenhamEdward Elgar.
<https://hdl.handle.net/11245/1.200669>
- Wu, X., & Wang, C. (2008). The Impact of Organizational Justice on Employees' Pay Satisfaction, Work Attitudes and Performance in Chinese Hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 181–195.
<https://doi.org/10.1080/15332840802156923>
- Xie, C., Zhang, J., Chen, Y., Morrison, A. M., & Lin, Z. (2020). Measuring hotel employee perceived job risk: dimensions and scale development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(2), 730–748. <https://doi.org/10.1108/ijchm-01-2019-0022>
- Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 798–803.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082>
- Yu, W. . (2012). Better Off Jobless? Scarring Effects of Contingent Employment in Japan. *Social Forces*, 90(3), 735–768. <https://doi.org/10.1093/sf/sor031>
- Zhang, Z., Zheng, J., Li, Z., & Zhang, L. (2020). Job Insecurity and Daily Emotional Exhaustion. *Proceedings of the 2020 4th International Conference on Management Engineering, Software Engineering and Service Sciences*.
<https://doi.org/10.1145/3380625.3380651>

Apéndice

Apéndice 1 Hoja Informativa

HOJA INFORMATIVA

Introducción: Soy Rolando Rivera Guevárez, estudiante doctoral de la Universidad Internacional Iberoamericana en México. En estos momentos me encuentro en proceso de disertación doctoral realizado la investigación bajo el nombre de: **El efecto de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la seguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica.** El objetivo de esta investigación es analizar qué grupos de factores a nivel macro y micro conforman la inseguridad laboral luego de implementado la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de en los trabajadores del sector privado de Puerto Rico. La muestra de esta investigación será de un total de 384 posibles participantes. Para poder participar en este estudio solo se requiere ser hombre o mujer mayor de 21 años y estar empleado en la empresa privada.

Beneficios y riesgos de participación: Esta investigación cuantitativa trae como beneficio principal a la comunidad científica la brecha y carencia de estudios que analice como una legislación laboral incide en la inseguridad laboral y la productividad de los trabajadores de Puerto Rico. En relación con los riesgos este estudio no identifica riesgo alguno para los participantes.

Confidencialidad: La participación en esta investigación es completamente anónima. Para responder el cuestionario su nombre o cualquier otra información no es necesario colocarlo. Los datos obtenidos a través de sus respuestas serán utilizados exclusivamente por el investigador. Los datos del cuestionario electrónico estarán custodiados y resguardado en un disco externo bajo llave. Todas las respuestas a la encuesta electrónica se mantendrán en custodia por un período no mayor de 5 años. Posterior a esta fecha los mismos serán destruidos del disco externo empleando la opción de “delete” y luego ira al zafacón el computador y serán eliminado con la misma función de delete.

Derechos: Si luego de leer este documento, usted decide participar, le recuerdo que su participación es voluntaria y que usted tiene su pleno derecho a no participar o retirarse en cualquier momento si ningún tipo de penalidad. Si su decisión es participar pude presionar el botón de comenzar y responder el cuestionario tiene una duración menor a los 5 minutos. Si tiene alguna pregunta adicional o desea más información sobre el tema de investigación, favor de comunicarse con:

Datos del Doctorando: Rolando Rivera Guevárez al 787-637-3455 riv2015@gmail.com

Director de Disertación: Dr. José A. Flecha al 787-559-0225 o jflecha12@gmail.com

Apéndice 2 Instrumento de Investigación Validado

El efecto de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral en los trabajadores de Puerto Rico y su impacto en la seguridad laboral y productividad en medio de una crisis económica

En los siguientes apartados encontrará una serie de premisas el cual analiza factores de inseguridad laboral ante los cambios de la ley de la ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico y la crisis económica. Usted encontrará una serie de premisas donde no existen respuestas correctas o incorrectas es solo su opinión. Agradecemos su tiempo

Justicia Organizacional

En la siguiente sección se presentan una serie de premisas relacionadas a los **Justicia Organizacional**. Responda la mejor premisa que representa su opinión. donde, el 1 significa que está completamente en desacuerdo y el 5 que está completamente de acuerdo con la premisa. No existen respuestas correctas o incorrectas es solo su opinión.

Luego de los cambios que se realizaran a la Ley 4 de ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en donde contempla cambios en días por vacaciones, pago de horas extra, etc. En adición a la situación de la crisis económica de Puerto Rico actualmente:

	Completamente en Desacuerdo	Completamente de Acuerdo
a) Mi patrono me compensa justamente	1	2 3 4 5
b) mi patrono es justo al brindarme oportunidades de formación.	1	2 3 4 5
c) mi patrono me brinda un horario justo.	1	2 3 4 5
d) pienso que mi carga de trabajo es justa.	1	2 3 4 5
e) mi patrono es justo al momento de otorgar incentivos y/o beneficios	1	2 3 4 5
f) mi patrono es justo a momento aplicar sanciones	1	2 3 4 5
g) Las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal al margen de la ley	1	2 3 4 5
h) Mi patrono explica muy claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo	1	2 3 4 5
i) mi patrono me aviso con suficiente antelación los cambios sobre las política, reglas o regulaciones que me afectan	1	2 3 4 5
j) mi empresa me permite opinar en decisiones que me afectan directamente	1	2 3 4 5
k) Mi patrono me provee la oportunidad de tener incrementos de sueldo	1	2 3 4 5
l) Con el cambio en la reforma laboral mis prestaciones no se afectaron.	1	2 3 4 5
m) He tenido que buscar otros ingresos.	1	2 3 4 5
n) En mi lugar de trabajo se me trata con justicia a mis inquietudes	1	2 3 4 5
o) En mi lugar de trabajo se ha perdido la consideración a las situaciones de los empleados.	1	2 3 4 5
p) mi patrono muestra interés sobre mis derechos como trabajador.	1	2 3 4 5
q) Mi patrono aprecia el esfuerzo en el trabajo de los empleados	1	2 3 4 5
r) En mi empleo se ha afectado la calidad del trato a los empleados.	1	2 3 4 5

Apoyo Organizacional

En la siguiente secci3n se presentan una serie de premisas relacionadas a los Apoyo Organizacional. Responda la mejor premisa que representa su opini3n. donde, el 1 significa que est completamente en desacuerdo y el 5 que est completamente de acuerdo con la premisa. No existen respuestas correctas o incorrectas es solo su opini3n.	
Luego de los cambios que se realizaran a la Ley 4 de ley de Transformaci3n y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en donde contempla cambios en días por vacaciones, pago de horas extra, etc. En adici3n a la situaci3n de la crisis econ3mica de Puerto Rico actualmente:	Completamente en Desacuerdo Completamente de Acuerdo
a) la empresa en la que laboro no se han realizado cambios en la contrataci3n de nuevo personal	1 2 3 4 5
b) la empresa donde trabajo brinda un trato justo y en cumplimiento con la ley.	1 2 3 4 5
c) En mi empresa ha tenido despidos recientemente.	1 2 3 4 5
d) En mi empresa no se apreciaba el esfuerzo extra del personal	
e) En mi trabajo no provee otros beneficios que motiven mi esfuerzo	1 2 3 4 5
f) En mi empleo no toma consideraciones especiales a mis situaciones.	1 2 3 4 5
Empleabilidad	
En la siguiente secci3n se presentan una serie de premisas relacionadas a los Empleabilidad. Responda la mejor premisa que representa su opini3n. donde, el 1 significa que est completamente en desacuerdo y el 5 que est completamente de acuerdo con la premisa. No existen respuestas correctas o incorrectas es solo su opini3n.	
Luego de los cambios que se realizaran a la Ley 4 de ley de Transformaci3n y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en donde contempla cambios en días por vacaciones, pago de horas extra, etc. En adici3n a la situaci3n de la crisis econ3mica de Puerto Rico actualmente:	Completamente en Desacuerdo Completamente de Acuerdo
a) Aspiro a tener un salario digno	1 2 3 4 5
b) Temo mucho perder mi empleo	1 2 3 4 5
c) Deseo poder desarrollarme en la empresa para cual laboro	1 2 3 4 5
d) Mi meta es obtener un mejor empleo con mejores beneficios y salarios	1 2 3 4 5
e) Aspiro a nuevo empleo, pero la nueva legislaci3n laboral me frena para no perder mis derechos que ya disfruto.	1 2 3 4 5
f) temo cambiar de empleo.	1 2 3 4 5
g) Estoy dispuesto a cambiar de empleo	1 2 3 4 5
h) Soy de los que estn en la búsqueda de una nueva oportunidad profesional atractiva	1 2 3 4 5
i) He usado mis contactos personales con el fin de buscar un mejor empleo.	1 2 3 4 5
j) Mi experiencia profesional me ha permitido tener una buena red de contactos en caso de que necesite cambiar de empleo.	1 2 3 4 5
k) He identificado mejores oportunidades de empleo en Estados Unidos y he pensado mudarme.	1 2 3 4 5
l) Con los cambios en la ley laboral y la economía una mejor oportunidad de empleo es fuera de Puerto Rico	1 2 3 4 5
m) Gracias a mi red de contactos he podido conseguir un empleo estable.	1 2 3 4 5
n) no es mucho lo que pueden hacer mis contactos para lograr un mejor empleo.	1 2 3 4 5

Productividad					
En la siguiente sección se presentan una serie de premisas relacionadas a los Productividad . Responda la mejor premisa que representa su opinión. donde, el 1 significa que está completamente en baja productividad y el 5 alta productividad que está completamente de acuerdo con la premisa. o incorrectas es solo su opinión.			Baja Productividad Alta Productividad		
Luego de los cambios que se realizaran a la Ley 4 de ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Puerto Rico en donde contempla cambios en días por vacaciones, pago de horas extra, etc. En adición a la situación de la crisis económica de Puerto Rico actualmente					
a)	entrego todos mis trabajos a tiempo.		1	2	3 4 5
b)	Logro las metas que me establece mi patrono		1	2	3 4 5
c)	Acuto en favor de la empresa		1	2	3 4 5
d)	busco sobresalir en mi empleo ya que siento que puedo perder mi empleo		1	2	3 4 5
e)	Si me molesta algo me voy de brazos caídos		1	2	3 4 5
f)	Me gusta cooperar con las iniciativas de la empresa		1	2	3 4 5
g)	A veces pienso para que esforzarme, no vale la pena		1	2	3 4 5

Preguntas Demográficas

1. ¿Cuál es su Sexo?
 - Hombre
 - Mujer
2. ¿Cuál es su educación?
 - Escuela superior o menor
 - Bachillerato
 - Maestría
 - Doctorado
3. ¿Cuál es su ingreso anual aproximado?
 - 10,000 o menos
 - 10,0001 a 30,000
 - 31,000 a 50,000
 - 50,000 o más
4. Actualmente mi trabajo es
 - a. A tiempo Completo
 - b. A Tiempo Parcial
5. ¿Cuánta con otros ingresos? Ej. Trabajo a tiempo parcial adicional, cuenta propia, ventas etc.
 - a. Sí
 - b. No

